



Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**EL PLAN DE IGUALDAD COMO
HERRAMIENTA PARA REDUCIR LA
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN
ECUADOR**

Trabajo de titulación previo al obtención del título de Abogada

Autora:

Ana María León Crespo

Director:

Abogado Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

Año 2025

DEDICATORIA

Esta tesis, está dedicada a las personas más importantes de mi vida, que a lo largo de este camino se han convertido en mi inspiración y fortaleza:

A mi madre María de Lourdes, por enseñarme a ser una mujer fuerte y valiente, y por sostenerme incluso en los momentos más difíciles, sin dejar de estar a mi lado ni un segundo. Su ejemplo ha sido la guía más poderosa en mi vida, y su amor me ha impulsado para seguir siempre adelante.

A mi hermana Mayte, mi persona favorita en todo el mundo, quien siempre tuvo las palabras justas que impedían que me rindiera. Su compañía incondicional incluso en los peores momentos hizo que nunca me sintiera sola.

A mis abuelos, Ana y Patricio, por creer en mí sin condiciones y ser un refugio de amor y confianza durante todo este trayecto.

A mi tía Ana Cecilia y mi primo Pablo, por brindarme siempre amor incondicional y acompañarme en este recorrido con cariño y apoyo sincero.

A mi padre Patricio por su respaldo constante y su confianza en mi capacidad de alcanzar mis sueños y ser parte de esta etapa.

Y, por último, quisiera dedicarle este logro a mi querida Winnie, que ahora es un ángel que me cuida desde el cielo. A lo largo de mi carrera, jamás me dejó sola; siempre estuvo a mi lado, acostada junto a mí, para acompañarme mientras estudiaba. No importaba cuán largo fuera el día, ella siempre estaba ahí, moviendo su colita con alegría y amor. La vida nos separó físicamente, pero su recuerdo sigue vivo en mí. Te seguiré amando siempre, y por eso, este logro también es para ti.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento al Abg. Sebastián Medina, tutor de esta tesis, por su valioso acompañamiento, guía y constante disposición a lo largo de este proceso. Su experiencia, claridad y apoyo fueron fundamentales para culminar este trabajo. Gracias por confiar en mí y por motivarme a superarme en cada etapa de este camino académico.

De igual manera agradezco a la Abg. Diana Andrade, por su valioso aporte como miembro del tribunal de tesis y por sus observaciones que contribuyeron al fortalecimiento de este trabajo.

Índice de contenido

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
Índice de contenido	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CAPÍTULO I ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR.....	1
1.1 Problemática.....	1
1.2 Ejes para medir la Brecha de Genero	2
1.3. Tipos de Brechas Salariales.....	5
1.4 Evolución de la brecha salarial de género.....	7
1.4.1 Raíces históricas de la brecha salarial de género.....	7
1.4.2 Incorporación al mercado laboral y la aparición del concepto	8
1.4.3 Factores actuales que perpetúan la brecha salarial de género.....	9
1.5 Diagnostico Actual e importancia de la reducción de la Brecha Salarial de Género.....	11
1.6 Causas que originan la brecha salarial de género.....	13
1.7 Brecha Salarial de Género en Ecuador.....	17
1.7.1 Efectos de la brecha salarial de género en Ecuador.....	18
CAPÍTULO II EL PLAN DE IGUALDAD EMITIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL AÑO 2024.....	20
2.1 La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta - 2023	20
2.2 El Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023.....	21
2.3 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013	22
2.4 Análisis del objetivo Nro. 6, del eje Económico del Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025	23
2.5 Objetivo Nro. 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible expedido por las Naciones Unidas	25
2.6 Análisis normativo del Plan de Igualdad.....	26
2.7 Medidas establecidas en el Plan de Igualdad en relación al Eje Nro 4. Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración	31
2.8 Ley Orgánica para la Igualdad Salarial Entre Mujeres y Hombres	32
2.9 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006.....	34
CAPÍTULO III MEDIDAS PROPUESTAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	39
3.1 Análisis del Plan de Igualdad en relación a la disminución de las causas que originan la brecha salarial de género en el país.....	39

3.1.1 Diagnóstico para la eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración del eje Nro. 4	39
3.1.2 Medidas concretas para la igualdad salarial de género.....	40
3.1.3 Análisis general de las medidas establecidas en el plan de igualdad.....	43
3.1.4 Causas que originan la brecha salarial de género que no llegan a ser combatidas por medio del Plan de Igualdad	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

EL PLAN DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR

RESUMEN

El presente trabajo de titulación surge con la necesidad de conocer el motivo por el cual sigue existiendo la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador. Para esto, mediante un análisis doctrinario se han establecido las principales causas que generan dicha problemática. Posteriormente, se ha determinado la normativa que combate la brecha salarial de género y las medidas establecidas dentro del Plan de Igualdad, enfocadas específicamente a la reducción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Por último, se ha analizado si las medidas establecidas en el Plan de igualdad permiten reducir las causas que originan la brecha salarial de género en Ecuador.

Los resultados obtenidos mediante un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo, sustentado en la revisión de normativa, bibliografía y documentos basados en esta temática, demuestran que el Plan de Igualdad, tiene un diverso espectro normativo, como potencial instrumento, así como políticas públicas que se han desarrollado para impulsar mejores condiciones laborales para las mujeres. Sin embargo, el impacto real de estas medidas, únicamente podrá obtenerse en el transcurso del tiempo debido a que la normativa es reciente y se encuentra condicionada a su correcta forma de aplicación. Aparte, se determina que el Ministerio de Trabajo, sigue desarrollado herramientas concretas o políticas públicas, con el objetivo de promover nuevas acciones para lograr combatir las causas que generan la brecha salarial de género.

Palabras claves:

Género, Brecha Salarial, Plan de Igualdad, Igualdad Laboral, Política Publica Salarial.

THE EQUALITY PLAN AS A TOOL TO REDUCE THE GENDER PAY GAP IN ECUADOR

ABSTRACT

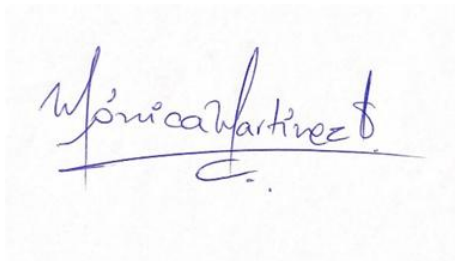
This thesis stems from the need to understand why wage inequality between men and women continues to persist in Ecuador. To address this issue, a doctrinal analysis was carried out to identify its main causes. The legal framework aimed at tackling the gender pay gap was then examined, along with the specific measures outlined in the Equality Plan that focus on reducing wage inequality between men and women. Finally, the study evaluates whether the measures set forth in the Equality Plan help mitigate the underlying causes of the gender pay gap in Ecuador.

The findings, obtained through a qualitative approach with a descriptive scope and supported by a review of legal frameworks, academic literature, and relevant documentation, show that the Equality Plan provides a broad regulatory framework as a potential tool, complemented by public policies designed to enhance women's labor conditions. However, the true impact of these measures can only be evaluated over time, as the legal framework is recent and its effectiveness depends on proper implementation. Additionally, it is concluded that the Ministry of Labor continues to develop concrete tools and public policies aimed at promoting new actions to address the root causes of the gender pay gap.

Keywords:

Gender, pay gap, equality plan, labor equality, wage public policy.

Approved by

A handwritten signature in blue ink, reading 'Mónica Martínez Sojos', with a horizontal line underneath.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, PhD (C)
Cod. 29598

CAPÍTULO I

ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR

1.1 Problemática

Comprender el fenómeno de la brecha salarial de género requiere, ante todo, un examen crítico de los conceptos que la sustentan, especialmente la noción de "género". Esto no debe entenderse solamente como un rasgo biológico, sino más bien como un constructo social que impone roles, expectativas y limitaciones desde una edad temprana. En este sentido, Simone de Beauvoir citado en Morant (2018), en su libro “El segundo sexo”, afirma lo siguiente “No se nace, se llega a ser mujer”. Lo anterior, enfatiza que la identidad de género se modela a través de procesos sociales y culturales, no biológicos. De esta manera, el género se convierte en un marcador discriminatorio que ha sido utilizado para diferenciar y promover la subordinación social de la mujer.

Uno de los mecanismos más eficaces que perpetúan esta diferenciación son los estereotipos de género. Estos estereotipos son nociones de estimaciones que categorizan apropiadamente la diferencia de sexo como la actividad, la conducta y el papel que cada persona cumple en la sociedad. Tales estereotipos pueden ser de forma directa negativamente hostiles como la creencia de que “las mujeres son irracionales”, o sino, de forma indirectamente en su mayor parte aletargados como la idea que dice “la mujer debe ser cariñosa” (Charlesworth y Banaji, 2022). Sin embargo, en ambos casos son limitaciones que en este contexto estructuras de acción y desarrollo individual, lo que permite que la desigualdad de poder se profundice en el desarrollo de las posibilidades disponibles. Como señala la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (ONU) para los Derechos Humanos, estos estereotipos crean brechas sociales que se vulneran sistemáticamente a la discriminación, negando de alguna manera todas las experiencias y capacidades que existen dentro de una construcción social de género (ONU, 2024).

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y es crucial para la construcción de sociedades inclusivas y equitativas. Dado que las mujeres representan casi la mitad de la población mundial, la igualdad de género no es un tema secundario. Lograr esta igualdad implica, entre otras cosas, eliminar los obstáculos estructurales al

acceso igualitario a la educación, los servicios de salud, los recursos económicos y la participación política. Esta es la posición adoptada por las Naciones Unidas, enfatizando que promover la igualdad no es solo una cuestión de justicia, sino una necesidad para el desarrollo sostenible (ONU, 2025).

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) define la igualdad de género como el derecho a poseer las mismas condiciones, oportunidades y recursos para mujeres, hombres, niñas y niños. Sin embargo, en la realidad, las mujeres continúan sufriendo desventajas significativas en muchas áreas de la vida simplemente porque son mujeres. Esta situación no solo surge de las circunstancias actuales, sino de una desigualdad subyacente, persistente e histórica que continúa impactando el presente. Si bien se ha logrado cierto progreso en las últimas décadas, la brecha aún no se ha cerrado por completo, y continúan existiendo discrepancias que socavan la verdadera y efectiva igualdad (UNICEF, 2023).

Tales desigualdades son más evidentes en el lugar de trabajo, como destacó la economista Hartmann (1976), quien sostiene que la división sexual del trabajo ha asignado tradicionalmente tareas de esfera privada a las mujeres, la mayoría de las cuales no son remuneradas o al serlo se categorizan como menos valoradas, y los hombres han sido asociados con la esfera pública donde se ocupan trabajos de mayor prestigio, reconocimiento y remuneración. Esta discriminación sistemática ha moldeado las oportunidades laborales de las mujeres y está entre las barreras que alimentan la brecha salarial de género.

1.2 Ejes para medir la Brecha de Género

La brecha de género se refiere a las diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. Para medir estas desigualdades, el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) a través de su Índice Global de Brecha de Género, establece cuatro dimensiones fundamentales: salud, educación, política y economía. Estas categorías permiten identificar las principales áreas donde persisten desigualdades estructurales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres (INMUJERES, 2018). A continuación, se presentan los ejes anteriores mencionados:

a) Eje de salud

En el área de salud, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la brecha de género es evidente tanto en el acceso como en la calidad de los servicios médicos ofrecidos. Esta desigualdad existe fundamentalmente porque, en lo que respecta a la salud, no hay marcos eficientes que distingan, consideren y aborden las diferencias socioculturales y fisiológicas que experimentan los individuos hombres y mujeres, lo que lleva a una atención médica sesgada e inequitativa. Además, también hay una baja oferta de mujeres laboran en el sector de salud, más aún en los niveles superiores de la jerarquía organizacional (OPS, 2025),

Esta brecha se ilustra con un ejemplo dado por Yanire Hernández en un artículo que publicó para Cadena SER en Madrid. Hernández afirma que se han descuidado los problemas de salud de las mujeres y se ha centrado la atención en la salud de los hombres. Esto ha llevado a prácticas clínicas generalizadas que ignoran la anatomía femenina. La autora también señala que solo el 30 por ciento de las personas que participan en ensayos clínicos son mujeres porque es logísticamente más fácil realizar ensayos en hombres, ya que no hay riesgo de embarazo. En consecuencia, de la investigación realizada, menos del 1 por ciento se centra en condiciones médicas relacionadas con mujeres (Hernández, 2025).

b) Eje de educación

La brecha de género en educación se centra en las diferencias en las oportunidades, retención y resultados académicos de hombres y mujeres. El Instituto de Estadística de la UNESCO (2024) afirma que casi 250 millones de niños y jóvenes en todo el mundo no pueden acceder a ninguna forma de educación. Un número significativo de mujeres adultas aún carece de habilidades básicas de alfabetización y numeración, demostrando la existencia de barreras estructurales persistentes al acceso educativo.

Un ejemplo paradigmático es Afganistán, que después de la toma del poder por los talibanes en 2021 impuso una prohibición a la educación secundaria y superior para niñas mayores de doce años. Estas restricciones han reducido drásticamente las oportunidades de desarrollo personal y profesional disponibles para las mujeres afganas, profundizando la brecha educativa sistémica que existe en el país (Galvez, 2025).

c) Eje de política

La participación política de las mujeres sigue estando significativamente restringida. Esta brecha se refiere a la disparidad en el acceso a los niveles más altos de liderazgo, representación parlamentaria y roles de toma de decisiones. Las barreras sociales, culturales y estructurales aún impiden que las mujeres accedan equitativamente a estas oportunidades (Meera y Yekta, 2021). Esta exclusión, según Lovenduski y Norris (1994) refleja la profunda desigualdad de género en las relaciones sociales que continúa persistiendo a pesar de las reformas legales y políticas llevadas a cabo en varios países para mejorar la representación de las mujeres.

A partir del 1 de enero de 2023, la Unión Interparlamentaria (UIP) y ONU Mujeres publicaron el ‘Mapa de Mujeres en Política’. Indica que, aunque se ha avanzado en algunos aspectos, la representación de las mujeres en posiciones ejecutivas y parlamentarias sigue siendo baja. Hasta ese año, solo el 11.3% de los países (17 de 157, excluyendo monarquías) tenían mujeres como jefas de estado, y solo el 9.8% (19 de 193) tenían mujeres como jefas de gobierno (ONU-Mujeres, 2023).

d) Eje de economía

La brecha económica de género se manifiesta en la desigualdad existente en el acceso a las oportunidades laborales, el financiamiento, la seguridad social y el avance profesional. Este fenómeno se conecta profundamente con la discriminación que existe en el empleo, así como con el acceso desigual a la educación y a la capacitación técnica (Klasen, 2019). Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) muchas mujeres se ocupan en empleos de baja productividad, lo cual conduce a menores ingresos y escasas oportunidades de crecimiento económico.

Vale mencionar, como ejemplo, el caso de Málaga en España, ya que de acuerdo a un artículo emitido por Vázquez (2025) en la página “SER” las mujeres ganan aproximadamente un 24,6% menos que los hombres. Por lo tanto, las mujeres deberían trabajar 90 días extras al año para llegar a obtener el mismo salario que los hombres.

De acuerdo con el último informe emitido por el Foro Económico Mundial sobre la brecha de género, después de analizar datos a nivel mundial, el país que presenta una menor discriminación entre hombres y mujeres en relación a los 4 aspectos anteriormente descritos es Islandia, en segundo lugar, se encuentra Finlandia, seguido por Noruega. En

contraposición a esto, los datos reflejaron que dentro de los países en los que se presenta una mayor inequidad entre hombres y mujeres se encuentra Afganistán, que, según el informe se catalogó como el país que tiene una mayor brecha de género a nivel mundial, seguido por Pakistán y República Democrática del Congo (Datosmacro, 2025).

1.3. Tipos de Brechas Salariales

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación, se abordará de manera específica el eje económico, centrándose en las brechas salariales como una manifestación concreta de la desigualdad. Estas brechas se definen como las diferencias en la remuneración recibida por personas que desempeñan funciones similares y poseen características productivas equivalentes, pero que, por diversos factores como el género, la raza, la edad, la discapacidad o la orientación sexual, reciben un trato desigual en el ámbito laboral.

Según la Mare Nostrum Business School (2023), las principales brechas salariales actualmente visibles en el entorno laboral son las siguientes

a) Brecha salarial racial

Esto constituye la diferencia en los ingresos generados por empleados de diferentes grupos raciales o étnicos que desempeñan trabajos similares dentro de la misma empresa. Esta brecha tiene algunas raíces históricas, como afirma la investigación contemporánea de Darity y Mullen (2020), dado que las poblaciones afroamericanas han sido sistemáticamente excluidas de oportunidades para acumular riqueza, profundizando la desigualdad económica estructural. Además, Longhi (2020) añade a este argumento explicando que el fenómeno también impacta a otras minorías étnicas y raciales subordinadas, especialmente a personas migrantes.

El Centro de Investigaciones Pew a través de Hegewisch et al. (2024), citan como ejemplo de esta brecha salarial casos como el de Estados Unidos donde los trabajadores blancos como afroamericanos y latinos que poseen igual nivel de educación y experiencia, llegan a ganar salarios diferentes e inequitativos. Para ser más específico, los trabajadores blancos reciben en promedio 30 dólares la hora, mientras que los afroamericanos 24 dólares y los latinos solo 21 dólares por hora.

b) Brecha salarial por edad

Esta brecha ocurre cuando los trabajadores son remunerados de manera diferente únicamente debido a su edad. Esta brecha puede afectar de dos maneras, a los jóvenes por falta de experiencia o a los mayores debido a ser percibidos como de baja adaptabilidad e innovación. Según Neumark y Stock (1999), las personas mayores de cincuenta años tienden a enfrentar mayores desafíos para conseguir trabajos bien remunerados. Además, numerosos estudios sugieren que las personas mayores son cada vez menor remunerados debido a percepciones equivocadas sobre la edad. Existe una tendencia en las empresas, en busca de un nuevo talento “moderno” y flexible, lo que genera discriminación en los candidatos mayores a 50 años, lo que amplía la brecha.

c) Brecha salarial según discapacidad

Las personas con discapacidades a menudo reciben menos pago, incluso cuando realizan el mismo trabajo que las personas sin discapacidades. También enfrentan mayores barreras para acceder al mercado laboral y sufren discriminación estructural una vez que están empleadas. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo citado en la World Economic Forum (2024), estas personas ganan, en promedio, salarios que son un 12 por ciento más bajos que los de personas sin discapacidad por hora. Por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística de España informó que las personas con discapacidad en empleo en 2022 ganaban un salario anual promedio de 22,041 euros, mientras que las personas sin discapacidad ganaban 27,107 euros, lo que se traduce en una disparidad de 5,067 euros (Sánchez, 2024).

d) La brecha salarial en relación a la orientación sexual

Esta brecha ocurre cuando una persona es discriminada económicamente debido a su orientación sexual, incluso cuando desempeña las mismas funciones que otros empleados dentro de la misma empresa. En México, por ejemplo, la Comisión de Salarios Mínimos de México (CONASAMI, 2024), informa que los hombres en relaciones del mismo sexo ganan un 2.8% menos que aquellos en relaciones heterosexuales. Esta diferencia es mucho más visible en el caso de las mujeres: las mujeres en pareja del mismo sexo ganan aproximadamente un 12.4% menos que sus contrapartes en pareja heterosexual.

e) Brecha salarial de género

Por último, la brecha salarial de género representa una de las formas más crónicas de desigualdad económica a nivel mundial. Según la Organización Internacional del Trabajo (2024) hace referencia a la diferencia en los ingresos salariales entre hombres y mujeres, independientemente de tener niveles de educación, experiencia laboral y productividad iguales. Tal brecha se puede medir utilizando varios indicadores, siendo el más popular la relación entre salario y tiempo trabajado.

1.4 Evolución de la brecha salarial de género

Según la ONU (2024), las mujeres, sin importar en qué región del mundo se encuentren, ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. Actualmente, se estima que las mujeres ganan, en promedio, aproximadamente un 20% menos que los hombres. Este es un problema complejo que se origina en profundas desigualdades históricas y estructurales que han generado relaciones de poder desiguales entre los dos géneros, lo que hace que lograr una igualdad salarial sea muy desafiante. Dado el progreso desequilibrado en la superación de esta brecha, es necesario rastrear su desarrollo para entender la situación actual.

1.4.1 Raíces históricas de la brecha salarial de género

La expresión “brecha salarial de género” no siempre ha sido utilizada como un término. Surgió bajo la influencia de un conjunto particular de circunstancias sociales, económicas e históricas que desde tiempos antiguos asignaban distintas tareas a las personas dependiendo de su género. Durante muchos años, se ha considerado razonable ver a los hombres como proveedores, jefes del hogar. En contraposición Las mujeres han sido, y aún lo son en gran medida, relegadas a trabajos no remunerados, o de cuidado del hogar (Bryson et al., 2020).

En tiempos prehistóricos, los hombres realizaban tareas como cazar, pescar y defender la unidad familiar, mientras que las mujeres participaban en la crianza, la recolección, la gestión del hogar y la elaboración de herramientas. Con el tiempo, esta división de tareas se volvió más pronunciada. Durante la Antigüedad, las divisiones sociales del trabajo se consolidaron más. Las mujeres se vieron confinadas a la esfera

doméstica como cuidadoras del hogar y de la familia, mientras que los hombres asumieron los ámbitos políticos, económico y de toma de decisiones. Esta exclusión social, perpetuada dentro del sistema, reforzó la subordinación de las mujeres dentro del marco social (Meara et al., 2020).

La Edad Media, junto con el dominio de los reinos feudales y la Iglesia Católica, intensificó la percepción de las mujeres como inherentemente subordinadas. La figura de Eva, culpable del pecado original, fue utilizada como una justificación religiosa para su exclusión. La educación se convirtió prácticamente en un privilegio masculino, fomentando la dependencia de las mujeres hacia los hombres y un rol doméstico como amas de casa. Durante la Edad Moderna, con el crecimiento de la burguesía urbana, surgieron nuevas oportunidades socio-profesionales para las mujeres. El humanismo y la Ilustración en el siglo XVIII trajeron consigo ideas de igualdad y libertad, que, aunque inicialmente se centraron en los hombres, dieron espacio para la aparición del discurso feminista (Ellwood et al., 2020).

1.4.2 Incorporación al mercado laboral y la aparición del concepto

Durante la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, hubo un aumento significativo de mujeres participando en el mercado laboral. No obstante, esta mayor participación fue acompañada por el fenómeno de la explotación: se contrataba a mujeres para realizar las mismas tareas que a los hombres, pero con salarios mucho más bajos y sin beneficios equivalentes. Durante este tiempo, por primera vez en la historia la discriminación salarial entre hombres y mujeres comenzó a ser reconocida como un problema social (Ellwood et al., 2020).

La falta de hombres en el frente de batalla durante las dos guerras mundiales incentivó la participación de las mujeres en la industria. A medida que los hombres se iban a la guerra, las mujeres comenzaron a encargarse de realizar el trabajo en las fábricas que antes eran exclusivas para hombres y lo hacían de manera muy efectiva. Al finalizar la guerra, su trabajo no fue reconocido, es por eso que la gran mayoría de mujeres tuvo que dejar ese empleo y regresar a sus hogares. Después de la Segunda Guerra, comenzaron a surgir movimientos feministas y sociales que luchaban por la igualdad de derechos políticos y civiles. Así nacieron las primeras agrupaciones que peleaban por la

igualdad de trato y el acceso a los mismos derechos que tenían los varones. En este ciclo histórico, se empezó a hablar con más frecuencia sobre tratar la desigualdad salarial junto con la reforma sistémica (Bracke et al., 2019).

La frase “brecha salarial de género” se usó por primera vez en la década de 1960 cuando fue examinada por economistas, sociólogos y feministas que estudiaban las razones subyacentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Inicialmente, los términos utilizados eran “discriminación salarial de género” o “desigualdad salarial.” Sin embargo, en la década de 1970, el término fue cambiado a lo que conocemos hoy en día como brecha salarial de género, debido a que los movimientos feministas, establecieron que este término ofrecía mucho más alcance, ya que no solo abarcaba la disparidad de salarios, sino también en las condiciones laborales y tratamientos desiguales que las mujeres enfrentaban en los lugares de trabajo (Fernández, 2018).

1.4.3 Factores actuales que perpetúan la brecha salarial de género

Junto con los avances socioeconómicos de la sociedad y los esfuerzos realizados hacia la igualdad de género, las mujeres aún enfrentan varias barreras que continúan ralentizando el progreso socioeconómico. Como informó Meara et al. (2020), estas barreras se pueden observar en las siguientes formas:

a) Segregación ocupacional y roles de género

Históricamente, se han asignado a las mujeres trabajos "femeninos" que incluyen enseñanza, enfermería, cuidado, trabajo administrativo y diversas otras formas de servicio. Estas ocupaciones enumeradas, aunque son imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, tienden a pagar menos y ofrecen pocas o ninguna oportunidad positiva para el avance profesional. Tales marcos sociales son un producto de estereotipos arraigados de que las mujeres son empáticas y cuidadoras, lo que las impulsa a ser relegadas a jerarquías sociales de menor remuneración (Gradín, 2021).

b) Discriminación salarial directa

Con base en Gonzáles (2023), la discriminación directa en el salario ocurre cuando existe diferencia de pago entre dos personas que realizan la misma actividad solo a razón de su sexo. Esta modalidad de discriminación ha ido a la baja con el tiempo, pero todavía es observable en muchos ámbitos laborales. Tal diferencia, se sostiene debido a los

estereotipos de género que dominan el trabajo de las mujeres, subestimándolo como de menor calidad o eficiencia, incluso cuando la productividad y el desempeño son equivalentes.

c) Techo de cristal

El "techo de cristal" hace alusión a barreras que resultan ser invisibles para el resto, que impiden que las mujeres puedan escalar jerárquicamente en las estructuras organizacionales, lo que genera que las mujeres no puedan llegar a ocupar puestos de niveles de liderazgo o que impliquen toma de decisiones en empresas y organizaciones. Estas barreras están sustentadas por creencias ilustradas en estereotipos del papel de una mujer como líder o persona con autoridad. Este término ganó fama a mediados de los años 80 para intentar dar respuesta a la pregunta de por qué tan a menudo las mujeres no logran acceder a un ascenso profesional a pesar de contar con el mismo nivel de calificación y experiencia que sus colegas varones (Hrider, 2025).

Un caso relevante se encuentra en un estudio del Centro de Astrobiología del CSIC-INTA, el cual fue mencionado por el diario El País. Este estudio evaluó la carrera de dos hombres y dos mujeres con estudios y experiencia laboral similares y constató que los hombres tuvieron un avance profesional mayor, mientras que las mujeres tuvieron más dificultades y peor desarrollo profesional (Fernández, 2018).

d) Discriminación y acoso laboral

La discriminación como violencia de género tiene un impacto negativo en la carrera profesional y la permanencia de las mujeres en el trabajo. Acoso laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (2013), consiste en hostigamiento psicológico sistemático por medio de actos crueles o maliciosos con la intención de avergonzar a una persona o agrupación. En la mayoría de los trabajos, como ocurre con los hombres, existe acoso laboral contra las mujeres. La normalización de estos comportamientos da lugar a una falta de denuncia que perpetúe un ciclo de impunidad y silencio.

e) Brecha de oportunidades derivada de la maternidad

Una de las causas más considerables al estudiar la razón tras la desigualdad salarial en la economía es la maternidad. Berniell et al. (2021) señalan que el nacimiento de hijos trae una disminución del 38% en el aprovechamiento del trabajo por parte de las

mujeres, mientras que en los hombres no hay un cambio notable. Este fenómeno, conocido como penalización de la maternidad, manifiesta la pérdida de ingreso y oportunidades laborales que enfrenta la mujer, y puede llegar a representar cerca del 40% de la brecha salarial en América Latina y el Caribe.

En efecto, las trabajadoras que son madres de familia son catalogadas como menos entregadas o poco productivas, razón por la cual en muchas empresas optan por no contratarlas, despedirlas o no otorgarles posiciones de responsabilidad. Este tipo de discriminación se basa en estereotipos de género igualmente radicales en el que el rol de cuidadores se le asigna exclusivamente a la mujer, y donde la maternidad, y más aún, la licencia de maternidad pagada es considerada un déficit por el empleador (Cukrowska y Matysiak, 2020).

1.5 Diagnostico Actual e importancia de la reducción de la Brecha Salarial de Género

Actualmente, se estima que la brecha salarial de género es del 20% a nivel global. Sin embargo, esta brecha tiende a ser peor para ciertos grupos de mujeres, como: mujeres de color, mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes y mujeres con niños pequeños, así como mujeres embarazadas. Esta desigualdad acumulativa tiene un impacto directo en la vida cotidiana de las mujeres y afecta negativamente a sus familias, lo que a su vez tiene un impacto fundamental en las mujeres como un problema estructural para la sociedad en su conjunto (Sin et al., 2022).

Basado en la información proporcionada por ONU-Mujeres (2024), la brecha en los salarios de hombres y mujeres sigue siendo considerado uno de los problemas más alarmantes a nivel mundial, incluso con los cambios en las políticas respecto a los derechos y el empleo de las mujeres. Progresos para cerrar esta brecha han sido descuidados por la acción de los Estados para abordar el problema, al ritmo actual, se estima que tomará alrededor de 300 años lograr una remuneración equitativa para mujeres y hombres en todo el mundo.

Ese problema ha cobrado mayor relevancia en torno a la conversación pública debido a que decenas de millones de mujeres alrededor del planeta aún enfrentan desafíos frente a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Uno de los impactos colaterales más notables de esta desigualdad es el escaso acceso al sistema de protección

social para las mujeres. A nivel mundial, únicamente un 26,4 % de las mujeres en edad de trabajar cuentan con algún sistema de protección social asociado a la jubilación. Un caso que resulta paradigmático es el de la región del norte de África, donde el 63.3% de la población masculina de ancianos percibe una pensión de vejez, y este porcentaje para las mujeres es únicamente del 8 % (ONU-Mujeres, 2024). Esta diferencia se traduce en que las mujeres se vuelven más vulnerables económicamente en la vejez, aumentando su propensión a la pobreza.

Estos datos reflejan una realidad estructural: las mujeres se hallan sobrerrepresentadas en puestos de trabajo a tiempo parcial, en empleos informales y en las ocupaciones más precarias, lo que afecta no solo sus ingresos presentes, pero su salario futuro, sus derechos laborales y acceso a beneficios. De acuerdo con la Confederación Sindical Internacional (2022), esta realidad agudiza la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en todos los estratos del sistema económico.

Dado este problema, la Organización Internacional del Trabajo (2022), ha establecido un acuerdo internacional para promover la igual remuneración por trabajo de igual valor, que va más allá del requisito básico de pagar lo mismo por tareas idénticas, también incluye el pago por diferentes ocupaciones que requieran habilidades, responsabilidades o condiciones laborales de valor equivalente. Este enfoque es importante para combatir formas más sutiles y sistemáticas de discriminación del salario de las mujeres, ya que la discriminación en el pago insuficiente del trabajo de las mujeres sigue siendo prevalente en muchas áreas.

Además de ser una cuestión de justicia social y equidad, cerrar la brecha salarial de género conlleva beneficios concretos para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. Tailercio (2020), resalta los siguientes puntos:

1. Mejora del bienestar económico familiar: El aumento en los ingresos de las mujeres incrementa el ingreso total del hogar, permitiendo una mejor calidad de vida y reduciendo los niveles de pobreza.
2. Reducción del riesgo de vulnerabilidad: Las mujeres con ingresos bajos carecen de capacidad de ahorro, lo que las expone a una mayor vulnerabilidad frente a crisis económicas o personales.

3. Impacto intergeneracional positivo: Cuando las mujeres perciben salarios justos, pueden invertir en la educación, salud y bienestar de sus hijos, rompiendo así ciclos de pobreza y desigualdad en las generaciones futuras.

Finalmente, el Informe sobre la Brecha Salarial de Género emitido por la ONU (2022), destaca que ningún país en el mundo ha logrado eliminar esta brecha en su totalidad. El informe enfatiza que la magnitud de la disparidad es, sin embargo, relativa al contexto social, económico y cultural de un país en particular. Esto puede incluso diferir dentro de diferentes regiones del mismo país. Lo más alarmante es que esta brecha continúa persistiendo incluso al controlar factores como educación, experiencia laboral, antigüedad u ocupación, lo que muestra que existe alguna forma de factores culturales estructurales y profundamente arraigados que sustentan esta desigualdad.

1.6 Causas que originan la brecha salarial de género

La brecha salarial de género es una consecuencia directa de una serie de desigualdades sistémicas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral. Tal como lo señala ONU Mujeres, estas causas son múltiples, interrelacionadas y profundamente arraigadas en normas culturales, estructuras económicas y políticas públicas ineficaces. A continuación, se describen los factores más relevantes:

- a) Sobrecarga de trabajo no remunerado y la jornada parcial

Uno de los principales determinantes de la brecha es lo que a menudo se describe como "la distribución desigual del trabajo doméstico". Las mujeres, en muchas ocasiones, tienen la opción o son obligadas a aceptar empleos a tiempo parcial. Esto se refiere al subempleo en términos econométricos. Las mujeres deben asumir responsabilidades de cuidado de niños, ancianos o discapacitados, junto con otras tareas domésticas (INMUJERES, 2018). Según la OIT (2016), un horario a tiempo parcial se define como una semana laboral de menos de 35 o 30 horas, y las mujeres constituyen el 57 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial, a pesar de que solo representan el 40 por ciento de la fuerza laboral mundial. La carga de trabajo que abarcan las mujeres puede traducirse como un "doble turno" ya que aparte de su empleo formal están obligadas a realizar

trabajo doméstico, limita severamente el avance profesional y la movilidad económica de las mujeres.

b) Segregación ocupacional y “feminización” de profesiones

Las mujeres se concentran en sectores históricamente feminizados, mal remunerados y con escasa valoración social. Esta segregación horizontal se basa en estereotipos de género que asocian a las mujeres con roles de cuidado, docencia o tareas domésticas. Algunos ejemplos claros incluyen (Adisa et al., 2021):

- Educación (preescolar y primaria): La docencia en estos niveles está fuertemente feminizada, esto ocurre ya que a lo largo de la historia se ha establecido ciertos roles y estereotipos que deben cumplir las personas que laboran en dicho sector y que únicamente cumplen las mujeres, este tipo de empleos socialmente posee una fuerte desvalorización económica ya que se considera como modesto en el ámbito social y económico.
- Salud: Aunque las mujeres predominan en este sector, frecuentemente ocupan puestos de apoyo (como enfermería) en lugar de roles médicos los cuales son más valorados.
- Industria textil: Este sector de trabajo esta mayormente conformado por mujeres, las trabajadoras enfrentan largas jornadas que superan las 8 horas diarias de trabajo, en condiciones precarias, sin beneficios laborales ni estabilidad. En México, por ejemplo, el 19,6% de las mujeres se emplean en este sector, muchas desde los 14 años, ya que para este trabajo no se requiere ningún tipo de nivel de educación, ni experiencia, percibiendo sueldos bajos.
- Limpieza, preparación de alimentos y cuidado personal: Estas ocupaciones, son generalmente asociadas al rol tradicional femenino, son escasamente remuneradas y con baja cobertura social.

Esta división del trabajo por género no solo limita el acceso de las mujeres a empleos mejor pagados, sino que también refuerza la percepción de que su trabajo vale menos.

c) Auto minusvaloración e infravaloración de trabajo femenino

Las mujeres enfrentan tanto obstáculos internos como externos al negociar sus condiciones laborales. Muchas mujeres aceptan salarios más bajos debido a una falta de confianza provocada por la socialización de género o miedo a ser descartadas. ONU Mujeres destaca que muchas mujeres que tienen una capacitación o experiencia comparable a la de sus colegas masculinos, aún dudan de sí mismas y subestiman su valor profesional. La periodista Narea Pérez de las Heras en relación a la auto minusvaloración femenina en el mercado laboral aborda sobre algo que denomina como Síndrome de la Impostora. De acuerdo con la periodista, esta es una condición que afecta a las mujeres como consecuencia de la falta de socialización de género y la falta de referentes de éxito femeninos, esto lo que genera como consecuencia es una falta de confianza en las mujeres (Pérez, 2023).

Una de las causas significativas de este problema es la falta de conciencia, ya sea deliberada o involuntaria, por parte de los empleadores que no revisan ni ajustan sus estructuras salariales organizacionales. Esta inacción fomenta la desigualdad, ya que no hay políticas activas de salario igual, transparencia o sistemas de auditoría de género implementados (Segovia-Pérez et al., 2019).

De igual manera a lo largo de los años los estereotipos de género han llevado a que se subestime el trabajo de las mujeres, esto ha generado como consecuencia que se piense que su trabajo tiene un menor valor y por ende merece a cambio una menor remuneración (UNIR, 2024).

d) Precariedad laboral e informalidad

Las mujeres forman la mayoría de la fuerza laboral informal, que no tiene regulaciones, contratos, protección legal o seguridad social. El trabajo informal incluye el autoempleo y el trabajo en pequeñas empresas sin respaldo legal. Como señala la OIT (2020) las trabajadoras informales no tienen acceso a atención médica, licencia de maternidad o beneficios de jubilación, lo que las coloca en gran riesgo de pobreza en la vejez.

e) Trabajo reproductivo no remunerado

Finalmente, una de las raíces más profundas de la brecha salarial es la invisibilización del trabajo reproductivo. Este tipo de labor, centrado en el sostenimiento

del hogar y el bienestar familiar; como cocinar, limpiar, cuidar, brindar apoyo emocional, es históricamente adjudicado a las mujeres y no es considerado como “trabajo” en términos económicos o legales. Según ONU-Mujeres (2022), en promedio, las mujeres realizan tres horas más de trabajo doméstico al día que los hombres. Esta carga no reconocida impide que muchas mujeres participen plenamente del mercado laboral o progresen en él.

f) Ignorancia

Los empleadores, tanto en el sector público, como privado no realizan una actualización de las remuneraciones que perciben sus trabajadores, esto genera como consecuencia que por su desconocimiento, no se adopta medida alguna que permita obtener equidad salarial en el caso de que exista injusticia en la remuneración percibida por los empleados por sus condiciones de género.

A pesar de que para ONU-Mujeres los anteriormente mencionados son los únicos factores que causan la brecha salarial de género, la universidad UNIR, de acuerdo con un informe emitido por la Comisión Europea señala que los principales factores que causan la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial, en su mayoría se alinean con lo que establece la página ONU-Mujeres, sin embargo incorporan las siguientes causas (UNIR, 2024):

a) Prácticas laborales y sistemas salariales

Dicha causa se vincula a que los centros de trabajo no aplican las mismas prácticas laborales de manera equitativa en hombres y mujeres, muchas veces el sistema salarial que aplica dentro de las empresas se encuentra impulsado por roles de género lo que causa que las mujeres perciban una remuneración distinta a la de los hombres a pesar de realizar el mismo trabajo.

b) Escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo:

A nivel mundial existe una representación baja de mujeres en cargos laborales que se pueden catalogar como altos o puestos directivos.

1.7 Brecha Salarial de Género en Ecuador

Ecuador ha avanzado en algunos aspectos respecto a la igualdad de género legal, pero aún existe una profunda desigualdad en el mundo del trabajo. Como señala Cañar et al. (2021), la brecha salarial de género es notable incluso en áreas donde la mayoría de los trabajadores son mujeres. Sectores como servicios, comercio informal y trabajo doméstico pagan salarios bajos y tienen muy poca seguridad laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publicados por Ramos (2024), los hombres tienen una probabilidad considerablemente mayor de estar adecuadamente o completamente empleados en comparación con las mujeres: el 40.3% de los hombres ocupan dicha posición en comparación con solo el 29.1% de las mujeres. Esta 'discrepancia' señala el nivel de inequidades estructurales que existen dentro de la sociedad y los marcos legalmente sancionados que están disponibles para que las mujeres accedan al empleo formal, con estabilidad y beneficios de seguridad social requeridos. En términos de ingresos, la brecha es aún más asombrosa. Para junio de 2024, por ejemplo, el ingreso mensual promedio de un hombre era de 494.90, mientras que el ingreso de una mujer era de solo 402.20. Esto significa una brecha de \$92.70, lo cual es bastante sustancial dado que muchos salarios de mujeres están por debajo del Salario Básico Unificado (SBU) debido al alto nivel de trabajo no remunerado y a tiempo parcial en el que participan.

A lo anteriormente señalado, hay que sumar la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones. Datos de Adecco Ecuador y publicado por la Cámara de Comercio de Quito (2023), el 60% de los cargos de dirección en el país son ostentados por hombres mientras que las mujeres ocupan tan solo el 40%. No solo esta situación restringe las posibilidades de desarrollo profesional para las mujeres, sino que también refuerza viejas estructuras de dominación que explican la desigualdad en el pago de salarios.

La Cámara de Comercio de Quito (2024) hace notar que esta brecha refleja un problema que no es un simple hecho aislado y que necesita la atención inmediata del gobierno. La falta de acción ante esta disparidad configura una violación de la igualdad y no discriminación en derechos fundamentales. Las mujeres ecuatorianas, en promedio, perciben un 20% inferior a lo que sus pares hombres reciben, aun cuando ocupen roles

similares o al menos comparables. Esta situación resalta la urgencia de establecer políticas de empleo con perspectiva de género, sistemas de justicia social en el ámbito laboral que equilibren las realidades y sean efectivas para garantizar el equilibrio social.

1.7.1 Efectos de la brecha salarial de género en Ecuador

El estudio de Delgado y Méndez (2022) plantea que la principal causa de la brecha de género en los salarios en Ecuador es la discriminación histórica de las mujeres en el sector laboral. Esta forma de desigualdad profunda no solo constriñe sus ingresos, sino que también afecta de forma negativa de manera multidimensional en la esfera económica, social, política y cultural. A continuación, se presenta una lista con las consecuencias más agudas de esta problemática:

c) Desigualdad económica y pobreza

De acuerdo con Mideros (2022), las mujeres constituyen uno de los grupos poblacionales más pobres de Ecuador, donde la tasa de pobreza alcanza el 29,5 % a nivel nacional. Esta cifra solo es superada por los pueblos afroecuatorianos y montubios (38,3 %) y los pueblos indígenas (56,7 %). La incapacidad general para acceder a empleos con salarios razonables se agrava en el caso de las mujeres, ya que solo una de cada cuatro logra un trabajo decente. Esta situación se traduce en exclusión económica y falta de recursos suficientes para alcanzar la independencia financiera.

d) Dependencia económica de las mujeres

La percepción de bajos salarios; o la falta de oportunidades laborales, obliga a muchas mujeres a depender económicamente de sus parejas. Esta dependencia limita su autonomía, su capacidad para tomar decisiones económicas independientes y, en muchos casos, las ata a relaciones abusivas por temor a una inseguridad económica aún mayor. Además, refuerza la carga desproporcionada existente de trabajo doméstico no remunerado, manteniendo así los roles de género que la sociedad ha designado como tradicionales (Coba, 2021).

e) Limitación de oportunidades laborales y desarrollo profesional

La brecha salarial no solo se refiere a la menor remuneración por el mismo trabajo realizado, sino que también implica la escasa representación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esta exclusión se suma a lo que se conoce como

segregación vertical, donde las mujeres se concentran en puestos de nivel bajo y medio, mientras que los hombres ocupan predominantemente puestos directivos y ejecutivos. Como resultado, las oportunidades de desarrollo profesional disponibles para las mujeres se ven considerablemente limitadas (Pila & Nancy, 2023).

f) Desigualdad en el acceso a la educación y desarrollo personal

La desigualdad en el acceso a la educación en Ecuador es un problema que afecta a muchas mujeres a nivel nacional. De acuerdo con el sitio web Primicias para el año de 2022 únicamente el 26,5% de mujeres a nivel nacional lograron poseer títulos de educación superior, de igual manera las estadísticas demostraron que únicamente una de cada cuatro mujeres entre 18 y 24 años asiste a la universidad o a un instituto técnico y tecnológico. Por ende, el que las mujeres no puedan acceder a educación genera ciclos de pobreza y limita su desarrollo personal, debido a que, al no poder acceder a la educación, disminuyen sus probabilidades de conseguir un buen empleo y por ende recibir mayores ingresos (Mideros, 2022).

g) Efectos intergeneracionales

La brecha salarial afecta no solamente de manera directa a las mujeres, sino que también produce un impacto que dura en el tiempo, el cual se transmite a las futuras generaciones. Según el portal para la igualdad, Protágora (2025), el bajo acceso que tienen las mujeres a la economía incide de forma proporcional en el bienestar y la educación de sus hijos y familiares a su cargo, provocando fuertes ciclos de desigualdad y pobreza que se perpetúan de forma generacional.

h) Limitación en la participación social y política

Las barreras económicas derivadas de la brecha salarial también restringen la participación de las mujeres en espacios políticos y de toma de decisiones. La falta de tiempo, recursos y autonomía financiera dificulta su involucramiento activo en la vida pública, limitando su capacidad para influir en la formulación de políticas públicas que consideren sus necesidades y garanticen sus derechos (Sonsoles, 2024).

CAPÍTULO II

EL PLAN DE IGUALDAD EMITIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL AÑO 2024

2.1 La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta - 2023

En el 2021, la Asamblea Nacional de Ecuador presentó el proyecto de Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (de ahora en adelante LOIEV). Este fue discutido y aprobado con dos debates en total. La ley fue finalmente aprobada en diciembre de 2022 y, un mes después, el 20 de enero del 2023, fue registrada oficialmente. El Ministerio de Trabajo asumió la responsabilidad de implementar la ley, en este caso, a través de emisión de la regulación que garantice el cumplimiento de dicha legislación (LOIEV, 2023).

Conforme lo establecido en el Artículo 1 de la LOIEV (2023), el objetivo por el cual fue elaborada esta ley es crear políticas públicas e incentivos mediante los cuales se permita brindar ayuda de forma directa a las mujeres ecuatorianas posibilitando, a través de ello, mejorar sus condiciones de nivel económico y de empleo. Para el cumplimiento de dicho objetivo propicia una atención preferente a las mujeres víctimas de violencia, mujeres en situaciones catalogadas como vulnerables, las mujeres de distintos pueblos y nacionalidades reconocidas por el Estado Ecuatoriano como marginales, trabajadoras sexuales y mujeres que realizan actividades informales.

Como se indica en el Artículo 3 de la LOIEV (2023), la finalidad de esta ley es eliminar todos los obstáculos institucionales que a lo largo de la historia han impedido a las mujeres el goce pleno de una igualdad de oportunidades en el trabajo, como por ejemplo: políticas de igualdad de remuneración; políticas de maternidad y lactancia discriminatorias; imposición de roles de género, entre otros que afectan a la mujer en el ámbito laboral, económico y social. Para tal efecto, la norma propone adoptar acciones que faciliten que más mujeres accedan a puestos de dirección y de liderazgo, aumentando la participación femenina en posiciones gerenciales del área laboral del mercado donde están sesgadas.

Por su parte, el Artículo 17 de la LOIEV (2023), menciona que todas las empresas ecuatorianas tienen el deber de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre

hombres y mujeres en la esfera laboral. Para este objetivo, deben instaurar “planes de igualdad” que eliminen en cualquiera de sus formas discriminación en la relación de trabajo. Estos planes son de cumplimiento obligatorio para empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Las empresas que cuentan con menos de cincuenta trabajadores podrán optar por implementar estos planes de manera voluntaria. De igual forma, su cumplimiento es obligatorio en caso que se estipule en el contrato colectivo. Es importante mencionar que la formulación de los planes de igualdad es obligatoria para todos los organismos tanto del sector público como del privado.

El Artículo 18 de la LOIEV (2023), señala que, entiende por planes de igualdad aquellos que configuran un conjunto de medidas a partir de un diagnóstico del contexto que vive la empresa, cuyo objetivo es lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Estos planes deben incluir métodos apropiados a la realidad institucional, así como sistemas de seguimiento y evaluación de la implementación. Además, de acuerdo al artículo 19, los planes de igualdad de todas las empresas deberán ser inscritos ante el Ministerio de Trabajo, quien a su vez construirá un registro nacional. Este tiene como finalidad facilitar el monitoreo y la evaluación de su aplicabilidad, así como verificar el cumplimiento.

2.2 El Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023

El 20 de noviembre de 2023 se emitió el Decreto Ejecutivo No. 928, Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (de ahora en adelante RGLOIEV), que dicta la ley y los procedimientos necesarios para el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica de Fomento a la Economía Violeta. Este decreto busca, como objetivo principal, impulsar los esfuerzos para reducir la brecha de género en la fuerza laboral y la economía del país mediante políticas específicas dirigidas a reducir la discriminación y fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres (RGLOIEV, 2023)

Entre estas estrategias, quizás la más destacada sea el diseño e implementación de programas, planes y proyectos destinados a generar un cambio cultural para combatir los prejuicios de género profundamente arraigados en la sociedad ecuatoriana. Asimismo, se promueve la participación activa en procesos de igualdad, la prevención de la violencia

de género y el empoderamiento de las mujeres para que reclamen su pleno derecho al trabajo (RGLOIEV, 2023).

Además, el decreto establece la obligación de que las empresas con más de cincuenta empleados adopten medidas positivas específicas dirigidas a disposiciones específicas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Estas acciones, organizadas en los llamados "planes de igualdad", estarán sujetas a evaluaciones periódicas para verificar su cumplimiento y eficacia en cada institución (RGLOIEV, 2023).

2.3 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013

El acuerdo MDT-2024-013, suscrito por el Ministerio de Trabajo del Ecuador el 19 de enero de 2024, busca delinear las instrucciones para el registro de los Planes de Igualdad que mandata la Ley Orgánica de Impulso a la Economía Violeta y su reglamento. Según este acuerdo, la ejecución de un Plan de Igualdad en empresas o centros de trabajo comenzará con la realización de una auditoría interna que determine el estado de la organización en cuanto a la equidad de mujeres y hombres. Con base en los resultados obtenidos, la empresa deberá formular el Plan de Igualdad conforme a los criterios establecidos en la Guía para el Diagnóstico y la Formulación de Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, 2024).

Un aspecto fundamental del proceso es la conformación obligatoria de un Comité Especializado, encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan. Este comité garantiza que las medidas especificadas se ejecuten y se mantengan en el tiempo. En cuanto al registro, el acuerdo establece que debe realizarse electrónicamente a través del sistema proporcionado por el Ministerio de Trabajo. En este contexto, el empleador debe presentar una solicitud formal de registro siempre que ya exista un Plan de Igualdad de Oportunidades completo y un Comité Especializado debidamente constituido. Una vez realizado el registro, el Ministerio emitirá un certificado de registro, que servirá como documento oficial que acredita el cumplimiento de la condición establecida (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, 2024).

El plan registrado tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su fecha de registro en el sistema del Ministerio. Transcurrido este período, la empresa deberá realizar

una nueva evaluación diagnóstica con el objetivo de verificar los avances logrados y, con base en ella, diseñar un nuevo Plan de Igualdad actualizado. Además, como se menciona en el acuerdo, la empresa está obligada a socializar y difundir todas las medidas del Programa de Igualdad entre todos los empleados de la entidad. Este paso es fundamental precisamente para garantizar que toda la plantilla conozca las medidas y participe activamente en la implementación y el seguimiento de las acciones propuestas (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, 2024).

Respecto de la modificación del plan, el Acuerdo Ministerial señala dos modalidades: de carácter voluntario y de carácter obligatorio. La modificación a voluntad puede realizarse en cualquier momento, a juicio del empleador. Por el contrario, la obligación de actualización se presenta en situaciones tales como: procesos de reestructuración empresarial (fusión, escisión, transformación o disolución) o cuando un cambio numérico de trabajadores se eleva o disminuye por debajo del límite mínimo fijado en el reglamento para la inclusión de los Planes de Igualdad (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, 2024).

2.4 Análisis del objetivo Nro. 6, del eje Económico del Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025

El Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador (PDNE, 2024), es un documento estratégico elaborado por el Consejo Nacional de Planificación en colaboración con el Instituto de Altos Estudios Nacionales. Su objetivo es centrar las políticas públicas en la mejora integral de la calidad de vida de la población ecuatoriana. Para lograrlo, el plan se organiza en cuatro ejes fundamentales: social; económico; de infraestructura, energía y medio ambiente; e institucional. En el contexto de este trabajo de investigación, el eje económico cobra especial importancia pues tiene como propósito fomentar el crecimiento económico sostenible del país a través de la creación de oportunidades de trabajo decente que aseguren el acceso a salarios justos y condiciones de empleo adecuadas para las personas (PDNE, 2024).

Considerando este eje, el Objetivo Nro. 6 del PDNE (2024), es el más relevante. Este objetivo busca fomentar la generación de empleo digno como un mecanismo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y disminuir las desigualdades estructuradas en el mercado laboral en Ecuador. La propuesta se basa en la necesidad de generar

oportunidades que permitan a los ciudadanos ecuatorianos obtener ingresos que posibiliten cubrir sus necesidades y las de sus familias.

El cumplimiento de este objetivo responde a un contexto crítico: las altas tasas de informalidad laboral que afectan al país. De acuerdo al INEC, la tasa de empleo informal en diciembre del 20224 fue de 58%, la más elevada desde el 2007. Esta situación evidencia la necesidad de contar con políticas efectivas para la formalización del empleo, dado que el trabajo informal se caracteriza por su baja remuneración, inestabilidad y la falta de derechos laborales (González, 2025).

Otro punto clave que busca este objetivo es combatir la desigualdad de oportunidades laborales que viven los trabajadores ecuatorianos, sin embargo es importante recalcar, que este fenómeno afecta de mayor manera a ciertos grupos sociales en el entorno laboral de acuerdo con el Plan Nacional (PDNE, 2024):

a. Jóvenes:

Los jóvenes representan uno de los sectores con mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. Factores como la falta de experiencia, los requisitos laborales excesivos y la carencia de habilidades técnicas dificultan su empleabilidad, especialmente entre quienes no han accedido a educación superior. Un estudio conjunto de Children International y Empleo Joven Ecuador (PRIMICIAS, 2025) revela que los jóvenes tardan en promedio nueve meses en conseguir empleo, mientras que un 17,7 % demora más de dos años. Además, el ingreso promedio mensual de este grupo es de apenas 189,6 dólares, cifra muy inferior al salario mínimo vigente (González, 2025).

b. Mujeres

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo (2024) alrededor de los últimos 20 años en América Latina, el mercado laboral ha sufrido un considerable cambio positivo en relación a la igualdad de género, permitiendo que las mujeres tengan una mayor participación en puestos de alto rango, además facilitando de mayor manera su acceso a la educación y generando de manera parcial que las mujeres tengan una remuneración basada en sus capacidades más no en su género. Sin embargo, es imperativo recalcar que el hecho de que haya existido una mejora en cada uno de estos aspectos no significa que

estos problemas sigan existiendo y por ende afectando a las mujeres en el mercado laboral.

La inequidad de género en el ámbito laboral continúa siendo un desafío persistente. El plan nacional establece medidas orientadas a garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, mediante la creación de normativa secundaria que promueva esta igualdad. De acuerdo con las estadísticas recogidas en el propio Plan Nacional de Desarrollo, en 2022 la brecha salarial de género en Ecuador se ubicó en 19,23 %, y se espera que esta se reduzca al 18,17 % para el año 2025 (PDNE, 2024).

2.5 Objetivo Nro. 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible expedido por las Naciones Unidas

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la ‘Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible’, un plan de acción global elaborado para enfrentar los retos más preocupantes para la humanidad. Esta agenda traza una ruta para elevar la calidad de vida de los habitantes, conservar los recursos naturales y asegurar en el futuro una vida en paz, bienestar y cohesión social. Para lograr estos fines se definieron 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que integran aspectos económicos, ambientales y sociales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2025)

Desde el inicio, Ecuador se comprometió a nivel internacional con esta agenda. Sin embargo, fue en el año 2018 en que el país declaró formalmente la ‘Agenda 2030’ como parte de su política pública nacional, comprometiéndose a realizar esfuerzos efectivos para cumplir con los ODS y a considerarlos en sus planes de desarrollo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

El objetivo que a esta investigación le ocupa en particular es el ODS N. ° 5 que es lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esto tiene en cuenta la desigualdad profunda que constituye un freno en el desarrollo y a la participación activa de las mujeres en todos los sectores, y el cumplimiento de estos límites se torna como un imperativo para lograr una justicia social, de otra forma, es imposible y más si se desea que esta perdure en el tiempo (ENAE Internacional business school, 2024).

Las problemáticas que el ODS N.º 5 presenta son algunas de las luchas más importantes a los problemas en curso en la sociedad, las cuales son (ENAE Internacional business school, 2024):

- Brecha salarial de género: Las mujeres, por realizar el mismo trabajo que hombres, garantizan a nivel global un pago que a su vez se encuentra cerca de ser un 23% más bajo en comparación al ingreso de los hombres, por lo que se establece una especial limitación en los accesos a igualdad en la paga.
- Violencia y explotación sexual: En los días actuales, uno de los mayores tipos de injusticia es la violencia a las mujeres y su explotación sexual, lo que a la vez es un reto a los derechos humanos y un freno sustancial en el desarrollo multidimensional.
- Carga desigual del trabajo doméstico y de cuidados: A las mujeres se les asigna de manera desproporcionada la gestión del hogar y el cuidado de otras personas, que en su mayoría son actividades no pagadas y/o socialmente invisibles, lo que limita su autonomía económica y, en consecuencia, su desarrollo profesional.
- Limitado acceso a puestos de liderazgo y representación política: La situación de las mujeres en la política y en espacios de toma de decisiones continúa siendo muy baja. Para Naciones Unidas, si se continúa al mismo ritmo, se tardarían alrededor de 140 años para alcanzar la paridad en estos puestos de liderazgo.

Dicho esto, el ODS N.º 5 resulta ser clave para alcanzar la igualdad de género, así como para el desarrollo inclusivo y sostenible. Su carácter transformador implica no solo el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, sino también la reestructuración de las sociedades, economías y culturas que discriminan.

2.6 Análisis normativo del Plan de Igualdad

El Plan de igualdad, establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), es un instrumento legal que aborda la discriminación por razones de género en el ámbito del trabajo, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Este plan tiene para las organizaciones con más de 50 trabajadores medidas de control

que deben ser integradas en las políticas internas con el objetivo de erradicar la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo.

El cumplimiento obligatorio que se ha dispuesto se cita en el Artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), que dispone su inscripción ante el portal del Ministerio de Trabajo. Una vez aprobado, el plan tendrá una vigencia de cuatro años. Con la finalidad de facilitar la elaboración, la implementación y el monitoreo, el Ministerio ha establecido la estructura que debe cumplir cada uno de los planes de igualdad para poder ser inscritos.

El primer componente que establece el Ministerio de Trabajo que debe cumplir el plan de igualdad se relaciona con el Compromiso con la Igualdad de Género, documento que se firma por las jefaturas, el representante legal o el cargo más alto que ejerza dirección en la entidad. Con dicha declaración, la empresa se obliga a fomentar principios de equidad y facilitar la ejecución efectiva del Plan de Igualdad (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

En segunda instancia, las empresas deben proporcionar información general sobre su actividad, localización y plantilla laboral, incluyendo la cantidad de hombres y mujeres que integran su equipo, así como su misión y visión institucional. Esta información sirve de base para el diagnóstico de situación y la formulación de acciones concretas (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

El tercer elemento que debe ser considerado al momento de la creación del plan de igualdad es la formación de los comités de igualdad, los cuales deben estar conformados por hombres y mujeres de todas las áreas de la empresa. Estos comités supervisan la ejecución del plan, su cumplimiento y su evaluación, sugiriendo cambios cuando lo consideren pertinente. Estos organismos deben ser de composición paritaria con elección democrática de un presidente y secretario. El Ministerio de Trabajo recomienda que los miembros directivos tengan una duración de cuatro años, al igual que la vigencia del plan; sin embargo, está permitido en el caso de que el empleador lo crea pertinente el cambiar con antelación a dichos miembros. Además, estos también se deben acompañar de una tabla que contenga los datos de identificación de sus integrantes (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

La ejecución del Plan de Igualdad debe articularse alrededor de nueve ejes estratégicos, que estructuran las acciones para promover entornos laborales más justos e inclusivos (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022):

Eje 1.- Selección y contratación de personal con enfoque en género: Las empresas, al momento de la contratación, deben hacerlo de manera minuciosa, basándose en un enfoque de género. Esto verificará que, al momento de contratar personal, se apliquen los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y que no se discrimine o deje de contratarse a mujeres únicamente por su condición de género (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Para cumplir con este eje, las empresas o centros de trabajo deberán capacitar al personal encargado de la contratación de los empleados sobre políticas de igualdad, estereotipos de género e inclusión del género femenino en el ámbito laboral. De igual manera, será indispensable que cada centro de trabajo implemente, dentro de su reglamento interno o código de ética, criterios que impidan que, al momento de la selección del personal, exista discriminación a personas por razones de género, sexo, etnia o movilidad humana, y que la selección del personal se realice por igualdad de condiciones, basándose únicamente en criterios objetivos enfocados en la capacidad y aptitudes que tienen las personas que aplican para un puesto de trabajo, mas no su género (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 2.- Formación y capacitación: Este eje, en principio, busca verificar la formación y capacidades de cada uno de los empleados. De igual manera, pretende constatar si la empresa o centro de trabajo se encuentra impartiendo cualquier tipo de capacitación de manera equitativa entre hombres y mujeres, tomando en cuenta las necesidades específicas que tiene cada grupo, luego de realizar una minuciosa clasificación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 3.- Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos: El objetivo es verificar si las mujeres dentro de las empresas poseen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de alto rango. De igual manera, trata sobre las posibilidades de crecimiento en su desarrollo profesional, esto por medio de ascensos que les permitan acceder a mejores puestos a lo largo de su trayectoria laboral en la misma empresa, con

el objetivo de impedir que las mujeres se estanquen en puestos de trabajo en los cuales no cabe la posibilidad de mejorar su situación económica y personal. Esto se debe lograr por medio de medidas que permitan verificar que los procesos internos de ascenso dentro de las empresas se realicen basándose en tolerancia cero en relación a la discriminación de género, permitiendo así que las mujeres obtengan las mismas oportunidades que los hombres, por medio de mecanismos que deberán ser implementados por las empresas, con el objetivo de permitir que se realice un seguimiento que demuestre que el proceso se realizó de manera transparente (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 4.- Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración: Lo que busca este eje es verificar si los centros de trabajo poseen políticas cuyo objetivo se encuentre centrado en que tanto hombres como mujeres reciban un salario y beneficios sociales equitativos, evitando que exista discriminación alguna por razones de género. Esto se debe lograr por medio de medidas que garanticen igualdad salarial entre hombres y mujeres, basándose en el principio establecido en el Artículo #1 del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración de la OIT, que establece: a igual trabajo, igual remuneración, con el objetivo de que, al momento de establecer la remuneración de un trabajador, se realice únicamente por su trabajo, mas no por su género. Sobre este eje se enfocará el presente trabajo de titulación, a fin de determinar su aplicación en Ecuador (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 5.- Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género: Lo que busca este eje es fomentar que la comunicación, dentro y fuera del centro de trabajo, se base en perspectivas que induzcan a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de contenido que llegue a tener información que pueda resultar discriminatoria hacia las mujeres. Esto deberá desarrollarse por medio de políticas que prohíban que dentro de la empresa se realice cualquier tipo de contenido o publicación que llegue a tener mensajes que puedan ser considerados como sexistas o discriminatorios. Los centros de trabajo deberán realizar charlas que permitan informar a todos los trabajadores sobre igualdad de género y la importancia de dejar en el pasado los estereotipos de género direccionados a la división sexual del trabajo (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Lo que busca esta variable es verificar si, dentro de las organizaciones, se están adaptando medidas en relación a la flexibilidad de las jornadas de trabajo, con el objetivo de que las mismas permitan a los trabajadores adaptarse de mejor manera a sus necesidades personales, familiares y laborales (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Para lograr esto, dentro de la empresa se deberá realizar una investigación a cada uno de los empleados, con el objetivo de verificar a aquellos que tienen responsabilidades familiares como hijos, cuidado a adultos mayores, personas con discapacidad y enfermedades complejas o catastróficas. Una vez realizada dicha investigación, el empleador deberá realizar una base de datos que cuente con dicha información, con el objetivo de ser flexible en relación al acceso de permisos y otros derechos relacionados a la vida personal y familiar de sus empleados (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 7.- Prevención del riesgo con perspectiva de género: Dicho eje pretende verificar que los centros de trabajo implementen medidas direccionadas a garantizar la seguridad y salud de las mujeres. Lo que pretende este eje es mitigar todo tipo de riesgo que pueda afectar de manera desproporcionada a las mujeres dentro de su entorno laboral. Para lograr esto, los centros de trabajo deberán hacer un riguroso estudio que les permita definir cuáles son los riesgos laborales y de salud que sufren las mujeres dentro de su entorno de trabajo. Esto permitirá crear medidas que permitan prevenir cualquier riesgo laboral, protegiendo de manera especial a mujeres embarazadas o que se encuentran en periodo de lactancia (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 8.- Prevención de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral: Esto tiene como objetivo principal el asegurar que los espacios de trabajo tengan cero tolerancia en relación a cualquier forma de acoso y discriminación de género, buscando proporcionar a los trabajadores entornos laborales seguros, respetuosos y equitativos, dentro de los cuales se garanticen los derechos de las mujeres trabajadoras. Para cumplir con este eje, las empresas deberán implementar normativa que busque prevenir temas relacionados con la discriminación, el acoso laboral, sexual y cualquier otro tipo de violencia que puedan vivir las mujeres dentro de su lugar de trabajo. De igual forma, las empresas deberán brindar apoyo y asesoramiento a mujeres que puedan llegar

a ser víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Eje 9.- Cultura de la empresa y centro de trabajo, responsabilidad social corporativa: Lo que busca este eje es promover dentro de las empresas una cultura que inculque perspectiva de género dentro de sus prácticas y políticas, fomentando un ambiente laboral basado en la inclusión y equidad, dentro del cual se garantice la igualdad de oportunidades. Para garantizar este eje, es fundamental que las empresas implementen reglamentos internos basados en perspectiva de género (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Para lograr esto, los empleadores deberán conformar un equipo que será el encargado de fomentar la igualdad de género dentro de la empresa. Para esto, deberá reestructurar los objetivos empresariales, hasta que los mismos cuenten con un enfoque de género. De igual manera, el equipo deberá generar procesos que incorporen valores y creencias dentro de la institución que demuestren el compromiso con la igualdad y no discriminación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

2.7 Medidas establecidas en el Plan de Igualdad en relación al Eje Nro. 4 Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración

Para la eliminación de la brecha salarial de género, el Ministerio de Trabajo ha implementado una tabla ilustrativa que busca facilitar la aplicación de las medidas establecidas dentro del Eje N.º 4 al momento de la creación del Plan de Igualdad. La misma cuenta, en primera instancia, con un diagnóstico que deberá ser realizado de manera obligatoria.

Al momento de realizar el diagnóstico, el centro de trabajo deberá verificar el número exacto de trabajadores que hayan recibido incentivos o reconocimientos económicos de manera formal en el último año. Luego de esto, se deberá clasificar, de todos aquellos que recibieron incentivos, cuáles de ellos fueron hombres o mujeres, calculando su porcentaje respectivo, con el objetivo de realizar un análisis de la situación que está viviendo la organización (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Con la finalidad de verificar si existe equidad en los salarios percibidos entre hombres y mujeres, el Ministerio de Trabajo dispone que dentro de las empresas se deberá

hacer una clasificación en la que consten, de manera separada, los ingresos promedio que percibieron hombres y mujeres dependiendo si sus cargos son: directivos, medios u operativos. Una vez recopilada dicha información, se deberá colocar si existe o no diferencia entre los salarios percibidos entre hombres y mujeres, con el objetivo de que esto sea corregido por medio del Plan de Igualdad (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

En relación con las medidas establecidas para el cumplimiento del Eje N.º 4, se establecen dos importantes que deben ser cumplidas de manera obligatoria, las cuales son (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022):

- a. Desarrollar políticas internas con el objetivo de garantizar transparencia y justicia en el salario que perciben los empleados, así generando que se elimine la discriminación salarial de género dentro de la empresa o centro de trabajo que se encuentra implementando dicha medida, para con esto lograr cumplir el criterio base del Eje N.º 4: “remuneración igual por igual trabajo y de igual valor”.
- b. Establecer mecanismos de control, de manera interna en la organización de trabajo, mecanismos dirigidos al control de las remuneraciones que percibe el personal, con la finalidad de que el salario se base en el nivel de desempeño de cada trabajador, más no en ningún estereotipo de género o discriminación por razones de género.

2.8 Ley Orgánica para la Igualdad Salarial Entre Mujeres y Hombres

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres nace dentro de la legislación ecuatoriana como una solución destinada a corregir la desigualdad remunerativa que han vivido las mujeres a lo largo de los años dentro del país. La importancia de su creación recae en el reconocimiento de la preocupante brecha salarial de género que se vive actualmente. Esta ley está orientada a garantizar condiciones de trabajo justas y fortalecer principios de igualdad y no discriminación dentro de cada empresa.

Para realizar una comprensión integral del alcance de esta normativa, sus objetivos y las medidas establecidas para su aplicación, se analizará a continuación los artículos que la comprenden:

Dentro del Artículo 1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (LOISMH) se establece su objetivo, el cual se encuentra dirigido a garantizar una remuneración justa e igualitaria entre hombres y mujeres al momento que ambos desempeñen un mismo trabajo o que implique un mismo valor, permitiendo así que, por medio de este principio, se generen condiciones de trabajo que eliminen cualquier tipo de discriminación de género (LOISMH, 2025).

La finalidad establecida dentro del Artículo 2 de esta ley busca que se logre eliminar de manera permanente cualquier tipo de práctica interna que genere discriminación de género en el ámbito laboral de cada empresa, permitiendo así eliminar la brecha salarial de género (LOISMH, 2025).

Al momento de hablar de la aplicación de esta normativa, el Artículo 6 de esta ley establece que se realizará de manera obligatoria para todos los empleadores, sin distinción alguna. Esto quiere decir, así formen parte del sector público o privado, ya que lo que busca el Estado al establecer esta norma de carácter general y obligatorio es coaccionar a los empleadores a remunerar de forma justa e igualitaria a todos sus empleados, sin que exista ningún tipo de discriminación por razones de género (LOISMH, 2025).

Conforme a lo establecido en el Artículo 7, los empleadores tendrán la obligación de organizar capacitaciones sobre igualdad de género en el ámbito laboral, las cuales serán dirigidas de manera directa a todo el personal que conforma la empresa o entidad pública (LOISMH, 2025).

El Artículo 9 establece que, de manera indispensable, cada empresa deberá realizar un informe anual con las directrices necesarias para lograr igualdad en la remuneración de los empleados. Este reporte deberá ser entregado al Ministerio de Trabajo. Una vez realizado este reporte, de acuerdo con el Artículo 10, el Ministerio de Trabajo, en constancia, entregará al empleador un certificado de cumplimiento. Al mismo tiempo, dentro de medios de comunicación se colocará una lista en la que constan las empresas que han obtenido dicha certificación, como impulso por el compromiso de las

empresas para lograr equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano (LOISMH, 2025).

De igual manera, esta ley permite a los trabajadores realizar cualquier tipo de reclamo en el caso en el que exista una distinción en los salarios percibidos. Para esto, el Artículo 11 establece que la persona afectada podrá realizar una denuncia de manera directa en la unidad de Talento Humano o el órgano rector encargado de la política laboral, con el objetivo de arreglar esa distinción salarial (LOISMH, 2025).

De acuerdo con los Artículos 13 y 14, en el caso de que se verifique la vulneración del derecho a una remuneración justa a cualquier trabajador, el empleador se verá obligado a realizar el pago que sea necesario, con el objetivo de ajustar el sueldo hasta que el mismo sea justo. Esto tendrá efecto retroactivo, y en el caso de que el empleador se niegue a hacerlo, será sancionado conforme a lo establecido en el Código de Trabajo (LOISMH, 2025).

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de lo establecido dentro de esta ley, la Defensoría del Pueblo de Ecuador deberá encargarse de realizar seguimiento de que se estén cumpliendo las disposiciones de esta ley dentro de los centros de trabajo (LOISMH, 2025).

2.9 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006

El objetivo por el que fue creado el Acuerdo Ministerial MDT-2025-006, de acuerdo con el Artículo 1 del mismo, es el cumplimiento de los parámetros establecidos dentro de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres establece de manera determinada, dentro de su Artículo 7, la obligación del empleador en el caso del sector privado y de la máxima autoridad de las instituciones en el caso del sector público de llevar a cabo, dentro de su organización de trabajo, capacitaciones continuas. Es por esto que el presente Acuerdo Ministerial establece de forma determinada la manera en la que deberán llevarse a cabo, pudiendo ser presenciales, virtuales o mixtas. De manera imperativa, a lo largo del año se deberán haber impartido como mínimo 40 horas de capacitaciones (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Las capacitaciones deberán ir dirigidas a todos los trabajadores y podrán realizarse ya sea de manera grupal o individual. Los temas que se deberán tratar serán los siguientes: derechos laborales de hombres y mujeres; igualdad de género; formas de erradicar la violencia y discriminación dentro del ambiente laboral; y trabajo de igual valor (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Conforme a lo establecido en el Artículo 4, el empleador en el caso del sector privado y la máxima autoridad en el sector público estarán obligados a implementar, dentro de su ambiente laboral, acciones que generen concientización sobre el valor del trabajo bajo una perspectiva impulsada por la igualdad de género en sus empleados (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Para asegurar que las disposiciones establecidas dentro del Acuerdo Ministerial están siendo cumplidas de manera correcta, los empleadores y las instituciones del Estado estarán obligados, de acuerdo con el Artículo 5, a emitir un reporte de acciones, el cual será entregado en el mes de enero de cada año. En el contenido del mismo, el empleador deberá colocar de manera detallada la forma en la que se llevaron a cabo las capacitaciones, especificando el total de horas impartidas; de igual manera, deberá adjuntarse un informe dentro del cual consten las acciones que fueron empleadas para lograr sensibilización sobre el valor del trabajo desde una perspectiva de género (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Quedará bajo única responsabilidad del empleador en el caso del ámbito privado y de la máxima autoridad en el caso del sector público que la información establecida dentro del reporte de acciones sea completamente verídica. En caso de que el empleador incumpla con las disposiciones anteriormente mencionadas o ingrese información falsa, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente (LOISMH, 2025).

Para que el Ministerio de Trabajo emita el certificado establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en su Artículo 10, en primera instancia se deberá realizar una exhaustiva revisión que permita verificar el cumplimiento de los siguientes requisitos: que se haya entregado una solicitud con la postulación para la obtención del certificado, dentro del cual deberá constar el RUC de la empresa, la provincia y cantón donde está ubicada, la razón social del centro de trabajo, las acciones que fueron realizadas dentro del establecimiento para dar cumplimiento a lo establecido

en el Acuerdo Ministerial; de igual forma, se deberán adjuntar documentos físicos que sirvan como evidencia del cumplimiento de las acciones establecidas con anterioridad (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Para la obtención del certificado, el empleador o la máxima autoridad deberá realizar una solicitud que será presentada de manera física ante las direcciones regionales del Trabajo y Servicio Público. Una vez ingresada la solicitud, se da inicio a un proceso de análisis para corroborar que la información se encuentre completa y sea verídica. Cumplido este paso, en un término máximo de 10 días desde la fecha en la que se presentó la solicitud, se emitirá un informe técnico dentro del cual constará la aprobación o la negativa en relación con la obtención del certificado (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Si el informe que recibe el empleador o la máxima autoridad establece que faltan requisitos, se establece un término de 10 días para poder subsanar. En el caso de que no exista subsanación, la solicitud será archivada. En el caso de que el informe establezca una aprobación, la máxima autoridad de la dirección regional del trabajo emitirá el certificado de cumplimiento en un término máximo de 30 días, que se contarán a partir de la presentación de la postulación (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

El punto principal del presente Acuerdo Ministerial es establecer los parámetros para que los trabajadores del sector público o privado coloquen una denuncia en el caso de que consideren ser víctimas de discriminación salarial únicamente por su condición de género. La denuncia deberá ser interpuesta de manera distinta dependiendo de si el trabajador corresponde al sector público o privado (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).:

a) Sector Público

En el caso de que un servidor público considere que es víctima de discriminación salarial, podrá interponer su denuncia en la Unidad de Administración de Talento Humano. La misma deberá contener los requisitos establecidos en el Artículo 11 de este Acuerdo Ministerial (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025)..

Para el procedimiento, una vez que la unidad de talento humano avoca conocimiento de la denuncia, deberá realizar una revisión para verificar el cumplimiento

de los requisitos. En el caso de estar incompleta, el servidor público tendrá 3 días para completarla o aclararla. En el caso de no hacerlo, la denuncia será archivada (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Si la denuncia cumple con todos los requisitos, se da paso a un diálogo conformado por el trabajador y un representante de talento humano. Es imperativo que, concluido el diálogo, talento humano realice un acta con el objetivo de dejar constancia de lo dialogado por las partes (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Posteriormente, la unidad de talento humano deberá realizar un informe técnico, dentro del cual se establecerá si el funcionario es víctima o no de discriminación salarial. En el caso de que el informe estableciera que sí existe discriminación, la unidad de talento humano deberá sugerir a la máxima autoridad las acciones que deben implementarse para corregir esto de manera inmediata (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Ante la problemática de que la unidad de Talento Humano no dé respuesta alguna al denunciante sobre su situación, o que el mismo haya recibido una respuesta, sin embargo, no se encuentre conforme con ella, podrá enviar su denuncia a los Directores Regionales de Trabajo y Servicio Público, recalando que su denuncia ya fue puesta en conocimiento de Talento Humano sin respuesta alguna o que recibió una respuesta con la cual no se encuentra conforme (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

b) Sector Privado

Frente al escenario en el que los trabajadores que forman parte de empresas privadas sean víctimas de discriminación salarial entre hombres y mujeres, tienen la posibilidad de presentar su denuncia, la cual deberá ser interpuesta ante el Inspector del Trabajo. Para esto se deberá iniciar con la presentación de la denuncia, la misma deberá cumplir con los requisitos establecidos dentro del Artículo 15 del presente Acuerdo Ministerial (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Para iniciar con la denuncia, en primera instancia se realizará un sorteo con el objetivo de establecer al inspector de trabajo que será el encargado de receptar la denuncia. Una vez realizado el sorteo, el Inspector deberá avocar conocimiento de la denuncia; seguido, establecerá si la denuncia cumple con los requisitos. En el caso de no cumplir con los requisitos, el denunciante tendrá el término de dos días para aclararla y

completarla. En el caso de no hacerlo, se procederá a archivar el proceso (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

Si la denuncia cumple con todos los requisitos, el Inspector del Trabajo deberá notificar a las partes en el término de un día. Una vez notificado, el empleador tendrá dos días para contestar la denuncia. Cuando ya se presente la contestación, se convocará a audiencia en un término de tres días. Una vez iniciada la audiencia, el Inspector deberá intentar que las partes lleguen a un acuerdo. En el caso de lograrlo, deberá levantarse un acta en la que consten los compromisos acordados por las partes (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

En caso de que la situación sea diferente y las partes no logren llegar a ningún tipo de acuerdo, el Inspector deberá continuar con la audiencia. Al final de la misma, se deberá levantar un acta en la cual deberán constar las intervenciones de las partes, las versiones y las pruebas presentadas. Mediante sentencia, se podría ordenar que se dé el pago retroactivo de la remuneración al trabajador y que se establezca una remuneración que sea considerada como justa y sin discriminación por género (Acuerdo Ministerial Nro MDT-2025-006 , 2025).

CAPÍTULO III

MEDIDAS PROPUESTAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

3.1 Análisis del Plan de Igualdad en relación a la disminución de las causas que originan la brecha salarial de género en el país

Este capítulo conforma la última parte de este trabajo de investigación, cuyo objetivo consiste en verificar si las medidas establecidas dentro del Plan de Igualdad emitido por el Ministerio de Trabajo en el año 2024, permiten reducir de manera operativa las causas que originan la brecha salarial de género en el país, categorizando a este capítulo como analítico.

Para lograr una comprensión estratégica y adecuada de este capítulo, es pertinente hacer un análisis retrospectivo del Capítulo I en donde de manera sucinta se explicaron cada una de las causas que originan la brecha salarial de género las cuales procederemos a analizar, haciendo énfasis en el plan de igualdad junto con cada uno de sus ejes, además enfocándonos en el N°4 cuyo propósito principal se encuentra encaminado a la reducción de la brecha salarial de género.

A continuación, se presenta un análisis de la eliminación de la brecha salarial en el trabajo desde dos puntos de vista. El primero se hace referencia al diagnóstico por parte de las empresas sobre discrepancias en los sueldos de los trabajadores con los mismos roles. El segundo aborda las medidas concretas para la igualdad salarial de género en el contexto laboral:

3.1.1 Diagnóstico para la eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración del eje Nro. 4

Eliminar cualquier disparidad en el rango de la brecha salarial de género es uno de los objetivos bajo el Eje N°4 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022): discutido en el capítulo anterior, que se centra en el principio del tema "por trabajo igual, salario igual". Para cumplir con este objetivo, el Ministerio de Trabajo ha instruido a las empresas, desde un punto de vista diagnóstico, a determinar si hay discrepancias internas como primer paso para resolver el problema. El paso diagnóstico en cuestión implica evaluar si una organización posee o no diferencias salariales inequidades entre hombres y mujeres que ocupan roles clasificadas de manera similar.

Es muy importante señalar que, aunque el diagnóstico no ha sido diseñado como una acción correctiva directa, es importante porque puede ayudar a delinear una de las razones señaladas por ONU Mujeres respecto a la falta de atención en el contexto laboral: la ignorancia. Esto se refiere a la falta de conciencia del empleador sobre las diferencias salariales que existen en su empresa, en gran parte debido a la ausencia de sistemas de control y supervisión que hagan un seguimiento de los salarios (ONU-Mujeres, 2023). Esta falta de control impide la realización de discriminación salarial y, por lo tanto, obstaculiza cualquier acción remedial

En este contexto, el diagnóstico se convierte en una herramienta clave para analizar las desigualdades y concientizarlas. Obliga a los empleadores a confrontar la realidad de las brechas salariales existentes, lo que constituye un insumo necesario para la elaboración de políticas enfocadas en la solución de este problema. No obstante, este eje no contempla quiebres específicos que permitan guiar o demandar la adopción de medidas correctivas después de detectar las brechas salariales.

Sin embargo, el diagnóstico puede identificar la desigualdad en las remuneraciones, mas no su eliminación. No se proponen criterios a las empresas para subsanar las brechas señaladas. No existe la restricción o la promesa que incentive un cambio. En consecuencia, se corre el riesgo de que el diagnóstico quede en un limitado ejercicio de recopilación de información sin tener un impacto real en el entorno laboral.

En general, el diagnóstico es una importante contribución a la superación de la brecha de género en la remuneración, pero los resultados serán impotentes si no se acompañan de normas que requieran acción por parte del empleador. La falta de requerimientos normativos o de incentivos eficaces podría transformar esta herramienta de trabajo en un simple trámite sin la posibilidad de cambiar la imagen salarial del país.

3.1.2 Medidas concretas para la igualdad salarial de género

El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), dentro de su Plan de Igualdad, ha fijado solamente dos medidas orientadas a cerrar la brecha salarial de género. Este tipo de restricciones resulta un reto en su aplicación, por esta razón es muy importante explicar en detalle el contenido y el alcance de cada una de estas disposiciones, y las causas particulares de desigualdad que pretenden solucionar.

A) Primera medida: equidad y transparencia salarial

La medida, tal como se describe en el Eje 4 del Plan de Igualdad del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), intenta abordar la brecha salarial de género proponiendo realizar acciones que garanticen la equidad y transparencia en los pagos salariales a todos los trabajadores. El propósito de esto es asegurar la implementación de políticas internas con fuerza que abracen el principio “por igual trabajo, igual salario”, en un intento de eliminar la discriminación en el empleo por causa de género

Esta política intenta mitigar una de las principales causas de la brecha salarial identificadas por la revista Universidad Internacional de la Rioja (2025): “prácticas y sistemas de trabajo y salario”. Esta causa se basa en estereotipos de género profundamente arraigados que dan lugar a una falacia estructural donde el trabajo de las mujeres es devaluado y, por consiguiente, mal pagado.

La raíz del problema radica en la falta de políticas internas que permitan una evaluación justa del trabajo en términos de habilidades, carga laboral y resultados obtenidos. En cambio, aún existen pagos arbitrarios y discriminatorios basados en sesgos de género. Si esta medida se aplicara correctamente, podría potencialmente corregir estas prácticas y mejorar el acceso de las mujeres ecuatorianas al empleo remunerado sobre una base de igualdad. Sin embargo, el nivel de impacto que tendrá esta medida estará determinado directamente por la forma en que cada organización la adopte.

Un análisis más profundo pone de manifiesto importantes factores limitantes: El Plan de Igualdad no elabora sobre qué políticas internas particulares deben implementarse. También carece de objetivos cuantificables, plazos establecidos y mecanismos de seguimiento para supervisar el cumplimiento. Esta falta de articulación en el marco tenderá a distorsionar su aplicación, contribuyendo a grados de compromiso variables por parte de diferentes empleadores. Como resultado, los resultados estarán determinados por la voluntad y competencia técnica de cada empresa para crear y ejecutar marcos rigurosos que aseguren un pago equitativo.

A pesar de que esta medida constituye un avance en el marco legal, el efecto real de esta medida sobre la brecha salarial será mínimo si no se establecen directrices técnicas claras y obligatorias.

B) Segunda medida: control de remuneraciones por desempeño

En este caso, se espera que los empleadores justifiquen la remuneración de sus empleados en función de cuán activos son y cuán bien cumplen ciertos objetivos. El Ministerio de Trabajo indica que los empleadores deben implementar mecanismos de control que garanticen la remuneración según criterios que puedan ser totalmente controlados y verificados, desprovistos de cualquier consideración de género.

El enfoque es asegurarse de que el salario femenino no se determine en base a algún sesgo, sino a algunos indicadores objetivos. Esta medida aborda directamente los factores causales que las ONU-Mujeres (2023), definen como la autodevaluación y la subestimación de su trabajo por parte de las mujeres. El primero se refiere a la percepción interna de las mujeres que menosprecia su propio trabajo, mientras que la segunda habla del menor valor social y empresarial que se asigna al trabajo de las mujeres.

Si esto se hace correctamente, esta medida podría asegurar que la brecha salarial se base únicamente en el nivel de trabajo realizado y no en elementos subjetivos como el género. Como tal, las mujeres podrían dejar de aceptar condiciones salariales injustas.

Sin embargo, esta disposición también carece de directrices técnicas específicas y de un marco de referencia claro para su implementación. Esta falta crea una amplia latitud de discreción que puede llevar a disparidades entre las empresas en la adopción de sistemas robustos en contraste con algunas que tienen mecanismos deficientes. La falta de estructura y la ausencia de criterios validados socavan la efectividad de esta herramienta para reducir la brecha salarial.

Como recomendación, el empleador podría considerar los siguientes mecanismos para aplicar eficazmente esta medida:

- Evaluaciones mensuales: Establecer metas objetivas y evaluar el desempeño de manera periódica.
- Auditorías anuales: Realizadas por expertos independientes para verificar que la remuneración se base en criterios de equidad de género.

C) Limitaciones del Plan de Igualdad y alternativa legal

Como he señalado, el análisis del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), indica que estas dos medidas intentan lograr una cobertura lo suficientemente amplia como para eliminar la brecha salarial. Sin embargo, el análisis realizado demuestra que esta intención

no se cumple por completo. Las medidas propuestas omiten varios impulsores críticos de la desigualdad salarial, incluyendo las condiciones laborales desiguales, las limitadas oportunidades de avance profesional para las mujeres, el sesgo de género y la carga desproporcionada del trabajo doméstico.

Para abordar esta brecha, el Estado ecuatoriano ha promulgado la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2025), como un mecanismo legal complementario. Esta legislación permite a los trabajadores presentar quejas formales contra empleadores por violaciones de derechos salariales, y garantiza que tales reclamos serán adjudicados, y en caso de discriminación, se realizarán correcciones y se pagará el salario retroactivo correspondiente.

Además, la ley crea un incentivo positivo para los empleadores al otorgarles reconocimiento público: una empresa que se une a la lista de lugares de trabajo certificados "No a la Violencia Contra las Mujeres" recibe publicidad pública solo por cumplir con los criterios de brecha salarial de género de un lugar de trabajo no discriminatorio que se publicitan sistemáticamente.

D) Consideraciones finales

Al comparar las causas de la brecha salarial con las medidas del Ministerio de Trabajo, se concluye que estas últimas solo combaten parcialmente la problemática, enfocándose únicamente en los aspectos salariales directos. La erradicación de la desigualdad de género en el ámbito laboral requiere de acciones más integrales, estructuradas y sostenidas en el tiempo.

3.1.3 Análisis general de las medidas establecidas en el plan de igualdad

Al momento de la creación del plan de igualdad, el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), estableció de manera específica que el único eje con medidas destinadas a la eliminación de la brecha salarial de género sería el eje N° 4. Sin embargo, luego de realizar un análisis profundo de los 9 ejes que forman parte del plan de igualdad y sus medidas, se pudo evidenciar que el Ministerio de Trabajo estableció una visión reducida y generalizada que obstaculiza la verificación de las medidas establecidas dentro de los demás ejes que permiten combatir las causas que originan la brecha salarial de género.

En este caso, de manera específica, se puede analizar el eje N° 6 del plan de igualdad, cuyo objetivo está direccionado a la conciliación de la vida personal y familiar, correlacionando con el ámbito laboral. A pesar de que este eje no fue creado con el objetivo de reducir la brecha salarial de género, contiene medidas que permiten reducir de manera directa una de las causas que la originan. A esta causa, ONU-Mujeres (2023) la ha establecido como “Sobrecarga de trabajo no remunerado y la jornada parcial”.

La causa mencionada hace referencia a la desigualdad en la distribución de tareas del hogar y de cuidado, ya que las mismas, en la mayoría de los casos, recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, generando como resultado que las mujeres se vean obligadas a buscar empleos con jornadas parciales u horarios flexibles que les permitan cumplir con el trabajo doméstico y el cuidado del hogar, generando que perciban menores ingresos.

Las medidas establecidas dentro del eje N°6 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022), permiten combatir la causa anteriormente mencionada, ya que tienen como objetivo que las condiciones laborales dentro de las organizaciones de trabajo sean más flexibles y, por ende, permitan a las mujeres cumplir con sus obligaciones familiares y, al mismo tiempo, continuar laborando normalmente. A pesar de que este eje no fue realizado por el Ministerio de Trabajo con el objetivo de atacar la brecha salarial de género, contiene medidas que permiten eliminar de manera directa esta causa.

Dentro de la primera medida establecida dentro del eje N° 6 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022) se establece la obligación del empleador de recopilar información que le permita verificar la realidad de las trabajadoras. Esto quiere decir, si quizás tienen bajo su cuidado y cargo a personas con discapacidad, adultos mayores, enfermedades catastróficas o hijos pequeños, para, con esta información, tener mayor flexibilidad en relación a permisos laborales. En el caso de que el empleador permita a las mujeres acceder a permisos, permitirá que las mujeres puedan acceder a empleos de tiempo completo, ya que, al ser flexibles, les permite cumplir con su trabajo sin dejar de lado sus responsabilidades de cuidado.

La segunda medida establecida dentro del mismo eje manifiesta que las empresas deberán implementar procedimientos como son el teletrabajo, para con ello permitir que las mujeres logren conciliar su vida personal, familiar y laboral. Esta llega a ser una forma

comprensiva con las mujeres, ya que permite que permanezcan en su hogar cumpliendo con sus tareas de cuidado y, al mismo tiempo, cumplan sus labores. Esto genera que las mujeres no tengan que buscar empleos parciales y su remuneración sea compensada como jornada completa.

Otra de las causas que originan la brecha salarial de género, que puede llegar a ser combatida por medio de las medidas establecidas en el plan de igualdad, es aquella denominada por la Universidad Internacional de la Rioja (2025) como “baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo”. Esta causa se basa directamente en que, a nivel mundial, las mujeres tienen una baja representación en los niveles más altos de las estructuras organizacionales, lo que influye directamente en el salario de las mujeres.

En relación a esto, el eje Nro. 3 del plan de igualdad tiene como objetivo principal la promoción profesional de las mujeres en cargos de alto rango. Es por esto que se plantean varias medidas direccionadas a promocionar que las mujeres puedan formar parte de cargos de dirección, ejecución y ascensos dentro de las empresas en las que laboran. No obstante, a pesar de que las medidas combaten de manera directa una de las causas que generan la brecha salarial de género, el plan no reconoce de manera expresa que estas medidas sirven para reducirla.

Dentro de las metas establecidas con el objetivo de generar condiciones equitativas en relación a la promoción profesional, las que permitirían combatir esta causa son: establecer acciones de transparencia e igualdad en los procesos de ascenso. Esto, con el objetivo de asegurar que la elección al momento de colocar a un trabajador en estos puestos se base en méritos y desempeño de la persona que tomará el puesto, más no en sesgos de género. La segunda medida pretende fomentar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones, esto por medio de la posibilidad de acceder a espacios de formación, liderazgo y crecimiento, dentro de los cuales no exista ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

Las medidas establecidas con antelación, en el caso de ser implementadas de manera correcta, permitirían que se genere como resultado la ruptura de estereotipos de género que llevan arraigados dentro de nuestra sociedad durante mucho tiempo, como es el caso de la creencia que establece que las mujeres carecen de habilidades de liderazgo suficientes que les permitan formar parte de puestos de alto rango, u otro estereotipo

común como es el que su rol en el hogar no les permite asumir responsabilidades de alto nivel, ya que no se comprometerían en estos trabajos al 100 % como un hombre.

Es importante tomar en cuenta que el hecho de que las mujeres no accedan a este tipo de empleos hace que se limite la posibilidad de lograr obtener mayores ingresos mensuales. Además, se restringe su trayectoria profesional, lo que se convierte en un factor que refuerza la brecha salarial de género.

Luego de realizar un análisis, se puede determinar que el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022) desvaloriza el impacto de los ejes establecidos dentro del plan de igualdad, ya que únicamente vincula al eje N° 4 con la eliminación de la brecha salarial de género, cuando las medidas establecidas en otros ejes también permiten, y de manera más concreta, atacar esta problemática.

3.1.4 Causas que originan la brecha salarial de género que no llegan a ser combatidas por medio del Plan de Igualdad

Luego de realizar un análisis completo del Plan de Igualdad junto con las múltiples causas que originan la brecha salarial de género, muchos de estos factores son los que el Plan de Igualdad no logra combatir en sus ejes y con sus medidas planteadas. Esto sucede ya que el Plan de Igualdad es una herramienta direccionada a combatir factores de desigualdad de manera interna dentro de las empresas, mas no fue diseñada para abordar causas de carácter social.

Dentro de las causas que no aborda el Plan de Igualdad, encontramos en primer lugar aquella denominada como feminización de la profesión. Esto consiste en la concentración de las mujeres en sectores laborales asociados con roles de cuidado o asistencia. El problema con estos empleos radica en que los mismos son socialmente desvalorizados, por lo que las mujeres que laboran en estos empleos reciben remuneraciones bajas e injustas. Este problema se produce por estereotipos de género que se encuentran establecidos dentro del marco social y cultural de nuestro entorno, generando así que el Plan de Igualdad sea un instrumento insuficiente para lograr atenuar dicha causa.

La segunda causa que no puede ser reducida por medio del Plan de Igualdad es la precariedad laboral e informalidad. Dicha circunstancia establece que un mayor porcentaje de mujeres forma parte del mercado laboral informal dentro del país, por lo

que se ven expuestas a condiciones laborales precarias, como son: ingresos variables, falta de un contrato laboral, horarios irregulares, inestabilidad laboral y falta de acceso a seguridad social. A pesar del intento del gobierno ecuatoriano por disminuir la informalidad laboral, la misma sigue siendo un gran obstáculo que queda fuera del alcance del Plan de Igualdad.

Por último, la causa que excluye el Plan de Igualdad es aquella denominada como trabajo reproductivo no remunerado. Dicha causa establece que el trabajo del hogar recae mayormente en mujeres, las cuales no perciben ningún tipo de retribución económica ni seguro por su ardua labor. Este tipo de empleo es sumamente importante para la reproducción de la vida diaria, siendo casi imposible que el Plan de Igualdad sea una herramienta viable para combatir esta causa, ya que no existen políticas internas que la regulen.

En conclusión, el Plan de Igualdad llega a ser una herramienta sustancial elaborada por el Ministerio de Trabajo para fomentar la igualdad de género e impulsar mejores condiciones para las mujeres ecuatorianas al momento de acceder al mercado laboral. Sin embargo, el alcance de estas medidas tendría una extensión demarcada dentro del ámbito práctico, considerando que su eficacia plena dependerá de que el empleador las aplique de manera adecuada.

Si los mecanismos jurídicos de protección establecidos dentro del plan de igualdad para la reducción de la brecha salarial de género llegan a ser aplicados de manera correcta dentro de las empresas, se puede obtener resultados favorables que permitan reducir dicha problemática. No obstante, su implementación por sí sola no llega a ser suficiente para erradicar de forma completa el problema salarial que viven las mujeres dentro del país, como se expone en el eje 4 del Plan de Igualdad.

Es indispensable establecer que la eliminación de la brecha salarial requiere de acciones que logren un alcance fáctico en cuanto a la normativa aplicable, es decir, una yuxtaposición entre las acciones internas dentro de los centros de trabajo, como es en este caso el Plan de Igualdad, debido a que se requiere de acciones complementarias de carácter social, cultural y normativo que permitan combatir las causas que han sido desarrolladas con anterioridad, dirimiendo que algunas causas fueron excluidas por el Plan de Igualdad.

Cabe recalcar que el Ministerio de Trabajo no se ha limitado únicamente al Plan de Igualdad como herramienta principal para combatir la problemática salarial, por lo que se continúan realizando avances en cuanto a la creación de normativa complementaria, por ejemplo, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Esta norma establece un enfoque distinto que concede al trabajador la opción de denunciar situaciones de desigualdad laboral en las cuales pueda exigir al empleador una respuesta clara y concisa en relación con la remuneración percibida, fortaleciendo así la protección de sus derechos.

Por lo tanto, si el Ministerio de Trabajo continúa realizando esfuerzos, como es la creación de mecanismos jurídicos laborales, se fortalecería la normativa con el tiempo e, inclusive, serán factibles avances simultáneos que logren marcar un precedente hacia una futura reducción representativa en cuanto a la brecha salarial de género, reconociendo que existen diversos desafíos que siguen siendo numerosos y complejos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, Nro. MDT-2024-013 (2024). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed.pdf>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Adekoya, O. D. (2021). Gender apartheid: The challenges of breaking into “man’s world”. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2216-2234. <https://doi.org/10.1111/gwao.12736>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2025). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Berniell, I., Berniell, L., Mata, D. de la, Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150(2), 102-122. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
- Bracke, M., Clifford, R., Donert, C., Glynn, R., McLellan, J., & Todd, S. (2019). Women, Work and Value in Post-War Europe: Introduction. *Contemporary European History*, 28(4), 449-453. <https://doi.org/10.1017/S0960777319000225>
- Bryson, A., Joshi, H., Wielgoszewska, B., & Wilkinson, D. (2020). A short history of the gender wage gap in Britain. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 836-854. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa046>
- Cámara de Comercio de Quito. (2023). *Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador – Cámara de Comercio de Quito* [Institucional]. <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- Cañar, P. S., Aguirre, P. U., & Jaramillo, F. V. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), Artículo 1. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Charlesworth, T. E. S., & Banaji, M. R. (2022). Patterns of Implicit and Explicit Stereotypes III: Long-Term Change in Gender Stereotypes. *Social Psychological and Personality Science*, 13(1), 14-26. <https://doi.org/10.1177/1948550620988425>
- Comisión de Salarios Mínimos de México. (2024). *Conasami mide brechas salariales en parejas del mismo sexo en el mercado laboral mexicano*. gob.mx. http://www.gob.mx/conasami/prensa/conasami-mide-brechas-salariales-en-parejas-del-mismo-sexo-en-el-mercado-laboral-mexicano?idiom=es&utm_source
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo* [Institucional]. Publicaciones CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- Confederación Sindical Internacional. (2022). *Informe de la CSI de política económica y social: Las brechas de género en la protección social* [Institucional]. ITUC CSI

- IGB. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/policy_brief_gender_gaps_social_protection_es.pdf
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89(10), 124-140. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Darity, W. A., & Mullen, A. K. (2020). *From Here to Equality: Reparations for Black Americans in the Twenty-First Century* (1.^a ed., Vol. 1). The University of North Carolina Press. <https://www.amazon.com/-/es/Here-Equality-Reparations-Americans-Twenty-First/dp/1469654970>
- Datosmacro. (2025). *Índice Global de la Brecha de Género 2024* [Institucional]. Expansión. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
- Delgado, D. E. L., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 17(1), Artículo 1. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Ellwood, S., Garcia-Lacalle, Javier, & Royo, S. (2020). The shattered glass ceiling and a narrowing gender pay gap in NHS foundation trusts: Gender and salaries of chief executives. *Public Money & Management*, 40(1), 31-41. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1621052>
- ENAE Internacional business school. (2024, octubre 7). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Metas y logros* [Institucional]. <https://www.enaes.es/blog/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-metas-logros>
- Fernández, A. (2018, enero 28). *Mujeres en el mundo laboral*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- Galvez, A. (2025). *La educación para ellas se cae en Kabul: Este 8M salimos por las mujeres y niñas de Afganistán*. Ellas son la revolución. <https://redescuelas.es.amnesty.org/blog/historia/articulo/la-educacion-para-ellas-se-cae-en-kabul-este-8m-salimos-por-las-mujeres-y-ninas-de-afganistan>
- González, C. (2023, marzo 8). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- González, P. (2025, enero 27). *El empleo informal en Ecuador alcanza la tasa más alta en 17 años*. Primicias. <https://www.primicias.ec/economia/empleo-adecuado-pobreza-informal-ecuador-diciembre2024-88363/>
- Gradín, C. (2021). Occupational Gender Segregation in Post-Apartheid South Africa. *Feminist Economics*, 27(3), 102-133. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1906439>
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs*, 1(3), 137-169. <https://www.jstor.org/stable/3173001>
- Hegewisch, A., Peterson, M., Doorley, N. B., & Doorley, A. H., Miranda Peterson and Nina Besser. (2024, septiembre 12). *Gender and Racial Wage Gaps Worsened in*

- 2023 and Pay Equity Still Decades Away—IWPR. <https://iwpr.org/gender-and-racial-wage-gaps-worsened-in-2023-and-pay-equity-still-decades-away/>, <https://iwpr.org/gender-and-racial-wage-gaps-worsened-in-2023-and-pay-equity-still-decades-away/>
- Hernández, Y. (2025, febrero 6). *La baja representación de la mujer en los diagnósticos médicos: “Sufrimos un retraso con respecto a los hombres en al menos 700 enfermedades”*. Cadena SER. <https://cadenaser.com/cmadrid/2025/02/06/la-baja-presencia-de-la-mujer-en-la-investigacion-medica-sufrimos-un-retraso-en-el-diagnostico-con-respecto-a-los-hombres-en-al-menos-700-enfermedades-radio-madrid/>
- Hrider. (2025). *Definición de 'Techo de cristal'—Diccionario de Recursos Humanos—Hrider*. Barreras discriminatorias. <https://www.hrider.net/es/diccionario/techo-de-cristal.html>
- INMUJERES. (2018). *Brechas de género: Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género* (pp. 1-18) [Gubernamental]. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Klasen, S. (2019). What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries? *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkz005>
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, Pub. L. No. Ley 0, Registro Oficial Suplemento 234 de 20-ene.2023, Oficio No. PAN-SEJV-2023-009 (2023). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, MDT-2025-006 1 (2025). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf
- Longhi, S. (2020). Racial wage differentials in developed countries. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.365>
- Lovenduski, J., & Norris, P. (Eds.). (1994). *Gender and Party Politics* (1.^a ed., Vol. 1). SAGE Publications Ltd. <https://www.amazon.com/Gender-Party-Politics-Joni-Lovenduski/dp/0803986602>
- Mare Nostrum Business School. (2023, abril 3). ¿Qué es la brecha salarial? Causas y tipos. *Escuela Mare Nostrum*. <https://escuelamarenostrom.com/brecha-salarial-causas-tipos/>
- Meara, K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: A matching study. *Journal of Population Economics*, 33(1), 271-305. <https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>
- Meera, M., & Yekta, K. (2021). The Challenges to Political Participation of Women in Afghanistan: Historical and Cultural Perspectives. *Asian Studies*, 9(1), Artículo 1. <https://doi.org/10.4312/as.2021.9.1.65-91>
- Mideros, A. (2022). *La desigualdad en Ecuador y la indiferencia frente a ella* [Portal de noticias]. Desigualdad en ecuador y falta de oportunidades.

- <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/desigualdad-ecuador-falta-opportunidades-jovenes/>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). *Plan de Igualdad*. Ministerio de trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Morant, I. (2018). Lecturas de El segundo sexo de Simone de Beauvoir. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 2(2), 1-12. <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/Articulo/download/DESe053/9720?inline=1>
- Naciones Unidas. (2024). *Estereotipos de género*. Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Naciones Unidas, U. (2025). *Igualdad de género | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Neumark, D., & Stock, W. A. (1999). Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency. *Journal of Political Economy*, 107(5), 1081-1125. <https://doi.org/10.1086/250091>
- ONU-Mujeres. (2023, marzo 7). *Mujeres en el poder en 2023: Nuevos datos indican avances, a pesar de amplias brechas regionales*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/noticias/comunicado-de-prensa/2023/03/mujeres-en-el-poder-en-2023-nuevos-datos-indican-avances-a-pesar-de-amplias-brechas-regionales>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *The Gender Pay Gap Report*. UN Women – Africa. <https://africa.unwomen.org/en/what-we-do/womens-economic-empowerment/the-gender-pay-gap-report>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Día Internacional de la Igualdad Salarial*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso laboral* [Intitucional]. Trabajo y empleo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work* (International Journal of Labour Research, Vol. 8). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@ctrav/documents/publication/wcms_551796.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Empleo informal* [Internacional]. Mano de obra, empleo, desempleo y movilidad. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2022* (Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Vol. 2). https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/igualdad%20y%20trabajodecente.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2024, septiembre 4). *World Employment and Social Outlook: September 2024 Update*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-september-2024-update>
- Organización Panamericana de la Salud. (2025, abril 7). *Igualdad de género en salud—OPS/OMS*. <https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud>
- Pérez, N. (2023). *Cadena SER: Noticias y Radio Online*. Cadena SER. https://cadenaser.com/autor/nerea_perez_de_las_heras/a/
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, Resolución 003-2024-CNP (2024). <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-desarrollo-para-el-nuevo-ecuador-2024-2025/>
- Protágora. (2025). Consecuencias de la brecha salarial. *Protágora Igualdad*. <https://protagoraigualdad.es/la-brecha-retributiva/consecuencias/>
- Ramos, X. (2024). *Horas habituales promedio de trabajo a la semana* [Noticias]. ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Ecuador, aunque tengan un mismo cargo? <https://datawrapper.dwcdn.net/S2Iyr/1/>
- Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, Pub. L. No. Segundo Suplemento del Registro Oficial No.444, 24 de Noviembre 2023, Decreto No. 928 (2023). <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/Decreto-Ejecutivo-928.pdf>
- Sánchez, E. (2024, septiembre 23). *Los empleados con discapacidad ganan cada vez menos que el resto: La diferencia ya es de 5.000 euros al año*. El País. <https://elpais.com/economia/2024-09-23/los-empleados-con-discapacidad-ganan-cada-vez-menos-que-el-resto-la-diferencia-ya-es-de-5000-euros-al-ano.html>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Ecuador avanza en el cumplimiento de la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Secretaría Nacional de Planificación*. <https://www.planificacion.gob.ec/ecuador-avanza-en-el-cumplimiento-de-la-agenda-2030-y-los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.008>
- Sin, I., Stillman, S., & Fabling, R. (2022). What Drives the Gender Wage Gap? Examining the Roles of Sorting, Productivity Differences, Bargaining, and Discrimination. *The Review of Economics and Statistics*, 104(4), 636-651. https://doi.org/10.1162/rest_a_01000
- Sonsoles, M. (2024, septiembre 17). *La ONU denuncia que solo 1 de cada 4 mujeres ocupan escaños en los parlamentos y pide a los países que tomen medidas inmediatas contra la brecha de género*. Cadena SER. <https://cadenaser.com/nacional/2024/09/17/la-onu-informa-que-la-brecha-de-genero-sigue-siendo-un-problema-global-y-pide-a-los-paises-que-tomen-medidas-inmediatas-cadena-ser/>

- Tailercio, R. (2020). *Para erradicar la pobreza hay que cerrar las brechas de género*. Blogs del Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/para-erradicar-la-pobreza-hay-que-cerrar-las-brechas-de-genero>
- UNICEF. (2023). *Igualdad de género* [Institucional]. UNICEF para cada infancia. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Universidad Internacional de la Rioja. (2025). *Brecha salarial entre hombres y mujeres: Causas y consecuencias*. Se habla de brecha salarial entre hombres y mujeres cuando por desempeñar un mismo trabajo, con idénticas responsabilidades y en iguales condiciones, existen sueldos diferentes. <https://www.unir.net/revista/derecho/brecha-salarial/>
- Vázquez, A. (2025, febrero 19). *Las trabajadoras malagueñas cobran un 24% menos que sus compañeros masculinos*. Cadena SER. <https://cadenaser.com/andalucia/2025/02/19/las-trabajadoras-malaguenas-cobran-un-24-menos-que-sus-companeros-masculinos-ser-malaga/>
- Wandschneider, L., Batram-Zantvoort, S., Razum, O., & Miani, C. (2020). Measurement of gender as a social construct in quantitative health research – a critical review. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_5), ckaa165.331. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.331>
- World Economic Forum. (2024, septiembre 6). *Workers with disabilities are paid 12% less per hour than other employees, says the ILO*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2024/09/disabilities-workforce-inclusion-wage-gap-ilo/>